



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución
Educativa de la UGEL 04-Comas, año 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Inés Lucía, Huayhua Monago (ORCID: 0000-0002-4035-6955)

ASESOR:
Dr. Segundo Sigifredo, Pérez Saavedra (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre

Que, aunque hoy no esté físicamente conmigo, es mi impulso a continuar avanzando y ser cada día mejor.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por guiarme en este camino que decidí recorrer.

A mi amiga y colega Manuela, por motivarme constantemente a continuar estudiando.

A la Universidad César Vallejo y a su plana docente por contribuir en mi desarrollo profesional.

Página del jurado

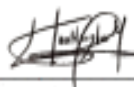
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Inès Lucía Huayhua Monago, estudiante de la Escuela de Posgrado, del Programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, año 2020”; en 70 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 06 de agosto del 2020



Inès Lucía Huayhua Monago

DNI. 09518372

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	13
2.1. Tipo y diseño de investigación	13
2.2. Operacionalización	14
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	34
VI. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Operacionalización de la variable independiente: gestión administrativa	48
Anexo 3: Operacionalización de la variable dependiente: satisfacción laboral	49

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	50
Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos	54
Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	60
Anexo 7: Consentimiento informado	62
Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento	64
Anexo 9: Procesamiento de la información en el SPSS	65
Anexo 10: Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico	67
Anexo 11: Reporte de similitud-Turnitin	68
Anexo 12: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	69
Anexo 13: Autorización de la verificación final del trabajo de investigación	70

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión administrativa.	15
Tabla 2: Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral docente.	15
Tabla 3: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable gestión administrativa.	16
Tabla 4: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable satisfacción laboral docente.	16
Tabla 5: Niveles de confiabilidad	17
Tabla 6: Estadística de fiabilidad de gestión administrativa y satisfacción laboral docente	17
Tabla 7: Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a la variable gestión administrativa.	20
Tabla 8: Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a las dimensiones de la variable gestión administrativa.	21
Tabla 9: Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a la variable satisfacción laboral docente.	22
Tabla 10: Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a las dimensiones de la variable satisfacción laboral docente.	22
Tabla 11: Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según la prueba de regresión logística ordinal.	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Gestión administrativa.	20
Figura 2. Niveles de la gestión administrativa	21
Figura 3: Satisfacción laboral docente.	22
Figura 4: Niveles de la satisfacción laboral docente	23

Resumen

La presente investigación “Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas, año 2020” se planteó como objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral docente de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.

En la investigación se asumió el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básico, un diseño no experimental, transeccional, correlacional-causal, con un nivel explicativo y se hizo uso del método hipotético-deductivo. La población fue censal conformada por 55 docentes de una institución educativa del nivel secundario. Para la recolección de datos de las variables en estudio, se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos empleados, se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach.

Se concluye que la gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas, 2020, con un nivel de significancia $p < .05$ y con un Coeficiente de Nagelkerke igual a 0.256.

Palabras claves: Gestión administrativa, satisfacción laboral docente, coeficiente de alfa de Cronbach.

Abstract

The present investigation "Administrative management in the job satisfaction of teachers of an educational institution of the UGEL 04-Comas, year 2020" was proposed as a general objective to determine the influence of administrative management on the teacher job satisfaction of an educational institution of the UGEL 04-Comas 2020.

In the research, the quantitative approach was assumed, with a basic type of research, a non-experimental, transectional, correlational-causal design, with an explanatory level and the hypothetical-deductive method was used. The population was a census made up of 55 teachers from an educational institution at the secondary level. For the data collection of the variables under study, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, with Likert Scale-type questions. To determine the level of reliability of the instruments used, the Cronbach's alpha coefficient was used.

It is concluded that the administrative management positively influences the job satisfaction of the teachers of an educational institution of the UGEL 04-Comas, 2020, with a significance level of $p < .05$ and with a Nagelkerke coefficient equal to 0.256.

Keywords: Administrative management, teacher job satisfaction, alpha coefficient of Cronbach.

I. Introducción

El siglo XXI, exige que los estudiantes estén preparados para afrontar sus retos, contando para ello con docentes no solo preparados académicamente, sino motivados, satisfechos y que haya suyos los objetivos institucionales de la organización. Ante esto, juegan un papel importante la gestión administrativa de quienes dirigen las escuelas.

A nivel internacional la OCDE (2009), en estudios referidos a la situación de la labor pedagógica que realizan los educadores en las escuelas del nivel secundario, ha identificado algunos factores que dan cuenta de los diferentes resultados educativos de PISA. Los resultados demuestran que los docentes no se sienten reconocidos profesionalmente y destinan buena parte de su tiempo en labores administrativas, por otro lado, los directores refieren que existe un insuficiente apoyo de las administraciones educativas y que le impiden superar la poca preparación, dedicación y las inasistencias de los docentes a su centro de labor.

Otro estudio realizado, Miño (2016), sobre la calidad de vida laboral en docentes chilenos, dio a conocer que en promedio esta es adecuada, y que se vincula principalmente a la motivación intrínseca que poseen los docentes, sin embargo, no existe un equilibrio vida-trabajo, ya que la recarga laboral generado por tener que laborar en otras instituciones, debido a sus bajas remuneraciones, les genera estrés, y les obstaculiza poder desarrollar de manera normal su vida personal y familiar por falta de tiempo, en consecuencia esto afecta su calidad de vida laboral. Así también, Pacheco, Robles y Ospino (2018) realizaron todo un estudio analizando a la gestión administrativa en diversas escuelas de Colombia, manifestaron que, quienes dirigen las escuelas han priorizado el trabajo del día a día, esperando como resultado de ella la entrega del personal a sus labores, con una administración caracterizado por un liderazgo autoritario. Este tipo de liderazgo genera desconfianza en los seguidores, y con ella la falta de comunicación; al respecto, Drucker (como se citó en Merino, 2017) manifestó que, diversos estudios revelan que la satisfacción de los trabajadores está muy vinculada con la comunicación.

A nivel nacional, según el Grupo de Análisis para el Desarrollo (2016), mencionaron que los estudios realizados por SERCE y en la cual obtuvo información sobre la satisfacción laboral de los docentes de países de Latinoamérica y el Caribe, incluido Perú, en ella se da a

conocer que los docentes peruanos presentan menores niveles de satisfacción profesional en relación con otros países de la región. Se atribuyen a ello algunas causas asociadas como el apoyo del director y demás docentes a su labor, reconocimiento por el trabajo, autonomía para ejecutar su trabajo, relación entre docentes. Otra información obtenida fue que casi un 50% de los docentes cambiaría de lugar de trabajo si tuviera la oportunidad.

En el Perú la EBR se norma mediante el MINEDU, en su Manual de Organización y Funciones (2016), en la que se aprecian las normas con respecto a las funciones de los docentes, quienes además deben contribuir mediante comisiones en las coordinaciones con los diferentes campos de la administración para la elaboración del balance económico, alcanzar los objetivos propuestos, de las actividades, de patrimonio y servicios, establece normas y procedimientos para su cumplimiento teniendo en cuenta los procesos administrativos; sin descuidarse de su equipamiento de aula que se refiere a la labor administrativa y de su desempeño docente, primordialmente el desempeño de sus funciones, es decir laborar durante su jornadas completas, cumpliendo las horas efectivas normadas por el MINEDU, además de atender a los padres de familia y la coordinación con los directivos, permitiendo el acompañamiento de los mismos; además según el informe de seguimiento (PREAL, 2018) en el Perú desde años previos hasta el 2017 se ha venido aplicando una reforma más completa de la profesión docente, que involucra la implementación de una nueva carrera, cambios sustantivos en la formación docente y la aplicación de una estrategia para generar el bienestar docente, todo ello referido a la satisfacción laboral docente.

A nivel local, la gestión administrativa vinculada a la satisfacción laboral de los docentes, se ha visto afectada, repercutiendo en la enseñanza-aprendizaje, es decir, en el accionar de las labores que realizan los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas, los docentes dan muestras de estar insatisfechos por diversos motivos: sentirse presionados por los trabajos documentarios que consideran excesivos, la realización de sus labores en ambos turnos afectando la realización de otras actividades, los conflictos o las relaciones interpersonales en algunos casos deteriorados entre colegas, el limitado reconocimiento a sus labores, la aplicación de normas reglamentaritas, represivas y a veces hasta injustas, la remuneración no acorde a sus necesidades familiares, entre otros. Esta insatisfacción laboral de los docentes, trae como efecto, que el docente se sienta desmotivado y que su práctica

pedagógica no contribuya a lograr mayores aprendizajes en sus estudiantes y en consecuencia el servicio educativo se vea afectado.

Es por ello, urge realizar una investigación que pueda determinar que elementos de la gestión administrativa viene influyendo con mayor incidencia en la satisfacción laboral de los docentes, y a partir de su identificación proponer alternativas para mejorar los procesos que involucra la gestión administrativa, esto posibilitará incrementar los niveles de satisfacción del personal docente y como efecto, favorezca a la institución brindando un mejor servicio educativo.

El presente estudio cobra mayor relevancia, puesto que, de modo general podrá servir a más docentes, quienes necesitan conocer los lineamientos de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, la misma que podrá proveer de resultados, que por similitud se podrá obtener información valiosa para otras instituciones, partiendo de la realidad considerada para una institución de la UGEL 04-Comas durante el año 2020.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a Pacheco et al. (2018) quienes, en un estudio referido a la gestión administrativa, concluyeron que en ella existe orden, sin embargo, hace falta que las instituciones educativas regeneren sus procesos administrativos. También, Beaton y Andrew (2018), en un estudio similar determinaron que la falta de un trabajo más organizado y cooperativo entre las instituciones, los compromisos poco asumidos, la irresponsabilidad de quienes dirigen las organizaciones educativas y la limitada preparación para el desenvolvimiento en el cargo se resume en una pésima dirección en la institución.

Tenemos también a Faces y Herrera (2017) al realizar una investigación sobre la labor de los gestores y su incidencia en la satisfacción laboral, concluyeron que la gestión es percibida por los docentes en un buen nivel e incide positivamente en la satisfacción laboral. También, Gonzales (2015), refiriéndose a la calidad, organización y satisfacción laboral, concluyó que, las condiciones salariales, la relación con sus colegas, así como las oportunidades de promoción son aspectos que generan mayor pérdida de satisfacción. Además, Chiang, Heredia y Santamaría (2017), en sus estudios sobre clima organizacional concluyeron que el estrés es generado por un clima inapropiado. Así también, Moreno

(2019), al investigar sobre gerencia educativa y satisfacción laboral concluyó que, depende de los gerentes generar las estrategias para que los educadores se sientan cada vez más entusiasmados y satisfechos con la labor que realizan en sus centros laborales y, en consecuencia, contar con educadores comprometidos con los objetivos de la institución.

Otro estudio minucioso sobre la satisfacción laboral de los educadores, fue el realizado por Güell (2015), quien concluyó en lo siguiente: esta varía según la edad, siendo los de mayor edad los más insatisfechos y, los más satisfechos con las variables intrínsecas que extrínsecas; la formación y el reconocimiento social que reciben los maestros contribuyen a incrementar la satisfacción laboral; la visión que tienen los docentes del sistema educativo les genera insatisfacción. Además, Cantón y Téllez (2017), encontraron insatisfacción en los docentes referido a la ayuda que pueden obtener de parte de la administración para poder formarse. Así también, Anaya y López (2015), encontraron que el 73.1% de los docentes considera que la remuneración percibida por la labor en sus trabajos se ubica en un grado bajo o muy bajo. Por último, Peña y Villón (2017), en sus estudios sobre la motivación, concluyeron que, es necesario que las organizaciones creen condiciones que permita surgir y crecer al trabajador haciéndolo más productivo dentro de la organización.

Entre los antecedentes nacionales mencionaremos a algunos investigadores que realizaron similares estudios como Tinco (2016), Portugal (2018), Olórtégui (2020) y León (2017) quienes concluyeron que existe una relación directa y significativa entre sus variables, así como con cada una de las dimensiones de sus variables. Concepción (2017), al investigar sobre la labor que realizan los gestores en las escuelas y la relación que existe con la satisfacción laboral de los docentes, concluyó que, existe una correlación moderada positiva entre las variables. También tenemos a Cusquisiban (2020), quien concluyó que, si se soluciona el problema en la gestión del talento humano, esto contribuirá a elevar el índice de la satisfacción laboral.

Otros estudios como el de Nonones (2017), al investigar sobre la situación del trabajo y satisfacción laboral de los educadores, concluyó que, a mejores condiciones en el centro laboral, los educadores se sentirán mucho más satisfechos con la labor que realizan, esto basado en el grado de relación de ambas variables, el cual fue positivo moderado. Se suma a esto Milla (2017), quien en su pesquisa sobre la labor del director y estrés laboral finiquitó,

que existe una relación inversa y significativa entre ambas variables estudiadas. Por último, Beltrán y Palomino (2014) entre los resultados de sus estudios encontraron que los docentes sienten que la institución no les brinda oportunidades de desarrollo profesional.

A continuación, conceptualizaremos las variables motivo de la investigación, así como las dimensiones que involucra.

Hablar de gestión administrativa implica definir dos términos como son gestión y administración. Tenemos a Álvarez (2006) quien define a la gestión como un conjunto de trámites que se llevan a cabo de cara a la dirección de la actividad” (p 24), y para definir a la administración se han tomado los aportes de varios autores, que coinciden en determinados aspectos y a la vez se complementan. Tenemos a: Robbins y Decenzo (2002), quienes la definieron como un proceso que tiene por finalidad lograr que las cosas se realicen con eficiencia y eficacia, contando para ello con la participación de las personas; Chiavenato (2007), menciona “es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales” (p 10). ; Hurtado (2008) destacó la importancia de la administración en toda organización, señaló que una buena administración, haciendo uso de técnicas administrativas eficientes y con una efectiva toma de decisiones, va influir en el éxito de cualquier organización, promoviendo y orientando su desarrollo e incrementando su productividad.

Entonces, la gestión administrativa es un conjunto de acciones que está dirigida a lograr los objetivos propuestos en la organización, y estas se efectivizarán con la realización de las funciones que involucra la gestión en el proceso administrativo, como: planear, organizar, dirigir y controlar (Mendoza 2017).

Para dimensionar la variable gestión administrativa, se tomarán los aportes de Chiavenato (2007), con las cuatro funciones administrativas, como son: planeación, organización, dirección y control, las cuales mantienen una relación y una activa interacción.

La primera dimensión de la variable de estudio es la planeación. Considerada por Chiavenato el cimiento de las demás funciones, y es a partir de ella que se definen con antelación los objetivos que se pretenden alcanzar, además de cómo alcanzarlo y en qué

tiempo. El proceso de planeación involucra una serie de aspectos como definir la misión, formular los objetivos, definir los planes para alcanzarlos y programar las actividades. Es a través del establecimiento de objetivos -las cuales cuentan con una jerarquía- que se da inicio a la planeación, la que permite visualizar los futuros resultados a alcanzar. Así como existe una jerarquía de los objetivos, también se cuenta con una jerarquía de planeación, las cuales son: planeación estratégica, táctica y operacional. Algunas características de ellas son, por ejemplo, en cuanto a la primera, tiene una proyección a largo alcance, con miras a lograr los objetivos de la organización y forma parte del plan general; la segunda, proyectado a mediano plazo, pretende alcanzar objetivos de un área de la empresa; la tercera, referida a los planes de cada actividad, proyectada a corto plazo.

La segunda dimensión es organización, considerada una de las funciones de la administración y parte integrante del proceso administrativo, para el autor es “el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno” (p 148). Organizar implica establecer, coordinar y agrupar las diversas actividades, asignar los recursos, así como designar a las personas que se harán cargo de la realización de dichas actividades y que permitirán alcanzar los objetivos planteados. La organización se efectiviza en tres niveles: global, departamental y de tareas y operaciones, la primera referida al diseño organizacional; la segunda al diseño por departamentos/áreas y la tercera referida a las actividades específicas.

La tercera dimensión es la dirección, que significa dar orientación y asistencia a los subordinados, en la ejecución de las actividades propuestas, quienes a través de la labor del gerente o administrador serán dirigidos, liderados, motivados y estimulados, haciendo uso de medios eficaces como la comunicación y su capacidad de resolución de conflictos o desmotivaciones que se puedan presentar entre los integrantes de su organización y puedan alcanzar los objetivos propuestos en la organización. Según el autor, una dirección con liderazgo, que oriente a su personal haciendo uso de una comunicación adecuada y que genere motivación, generará una planeación y organización dinamizada y eficaz, Esta dirección tiene un alcance a nivel global, departamental y operacional, la primera involucra a toda la empresa; la segunda a cada departamento o áreas, y la última al grupo de personas.

La cuarta dimensión de la variable de estudio es el control, como una de las funciones y parte del proceso administrativo, tiene por tarea verificar el cumplimiento de los objetivos, a través de un proceso que guía y controla las actividades. Está conformado por las siguientes fases: establecimiento de estándares o criterios, observación del desempeño, comparación del desempeño y la acción correctiva. El control tiene un alcance global, departamental y operacional.

Ahora bien, luego de conceptualizar la primera variable y sus dimensiones, se hace una breve revisión de algunas de las escuelas del pensamiento administrativo, que hace mención Luna (2015) y, las cuales han sido la base para el accionar de los diferentes administradores en las organizaciones en determinados períodos.

La escuela de la teoría científica, con uno de sus representantes Frederick W. Taylor, en la búsqueda de mejores resultados en el trabajo y haciendo uso del método científico, aplicó una secuencia de pasos en la administración, tales como: analizar las labores de los trabajadores para luego rediseñarlas, seleccionar a las personas idóneas y capacitarlos.

La escuela de las relaciones humanas, con sus representantes Elton Mayo y Robert Owen, quienes coincidieron en que, si no se pone real atención al bienestar social de los integrantes de la organización, esta no alcanzará una mayor productividad.

La escuela de la teoría clásica, representado entre otros por Henry Fayol, en la que recalca la importancia de la tarea que cumple cada individuo y que esta se va acrecentando en toda la organización llegando a comportarse como una unidad, estableciendo una correspondencia con su estructura organizacional. Entre los aportes de Fayol tenemos las actividades o funciones para estructurar las organizaciones y las cuales contribuirán con la realización de los objetivos propuestos en la entidad, como son las funciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, de contabilidad y administrativas, esta última involucrando a todos los componentes de la administración, como son; planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar; y por último contribuyó con los 14 principios de la administración.

Respecto a la segunda variable estudiada que esta investigación, Gan y Triginé (2006) quienes la definieron así:

La satisfacción debe entenderse, como “una función de la suma de la satisfacción en los diferentes aspectos del trabajo” (modelo aditivo), o bien ser percibida como “la diferencia existente entre el grado en que se satisfacen o colman las necesidades de las personas (realidad) y el grado en que deberían satisfacerse (idealmente) (p. 287).

Mientras que Guell (2015), luego de realizar un análisis de las definiciones de diversos autores, refiriéndose a la satisfacción laboral manifestó que es un constructo que involucra tres aspectos de la persona, estos son cognitivos, afectivos y comportamentales, añadió a esto que las personas para alcanzar la satisfacción, tienen como punto de partida sus percepciones sobre las labores que realiza en su trabajo, para luego hacer una valoración de las mismas y en consecuencia de ello, surge una actitud, una reacción afectiva y una conducta hacia él.

Seguidamente, se conceptualizarán las dimensiones de la variable satisfacción laboral docente y tomando los aportes de Guell (2015).

Primera dimensión de estudio es la formación inicial, la autora la definió como “el conocimiento mínimo para dar inicio al ejercicio profesional, y el proceso de desarrollo individual y profesional” (p 252). Para la máxima instancia educativa del Perú, la formación inicial busca preparar a los futuros docentes haciéndolos competentes para que puedan ser capaces de formar integralmente a los estudiantes, y estos sean capaces de asumir un rol en nuestra sociedad. Complementando estas ideas, Avalos y Matos (como se citó en Sánchez, 2013) refiriéndose a la formación inicial docente manifestó que es vista como un proceso académico, que no solo implica la enseñanza y el aprendizaje, sino también la investigación, y que forma parte de soportes institucionales, cuyo objetivo es preparar para la enseñanza, así como preparar a los docentes para que sean capaces de aprender y reaprender durante el ejercicio de su profesión docente, a esto lo complementa Carro, Hernández, Lima y Corona (2016), quienes manifiestan que si bien es cierto la formación de los docentes tienen inicio al cursar los estudios profesionales, estas se van a enriquecer en el ejercicio de la función. Es así que, en la última década en diversos países de este continente, entre ellos Perú, en sus

intentos de elevar el nivel de la calidad de los venideros docentes han enfocado sus reformas educativas en enriquecer la formación inicial de los docentes.

La segunda dimensión, niveles de estrés, considerada la enfermedad del siglo XXI, la autora definió al estrés como “Una reacción del organismo o una respuesta adaptativa que puede producirse en exceso y afectar al organismo” (p 254). El estrés hace referencia a las definiciones de “presión” y “tensión”, la primera actuando como un estímulo en el ambiente y la segunda una respuesta utilizada como un indicador de que una persona carece de salud (Travers y Cooper, 1997). Diversos estudios demuestran que en determinadas profesiones es más probable padecer de estrés, especialmente aquellas profesiones que tengan implicancia emocional y las que ofrecen servicios con mayor interrelación entre personas como es la carrera docente. Según Alvites (2019), señaló que las constantes variaciones que se vienen suscitando en el sistema educativo como por ejemplo los cambios en el currículo, incremento de la carga horaria, exigencias de una mayor preparación en el uso de las tecnologías, la sobrecarga laboral, sumado a esto una baja remuneración, el limitado apoyo que se recibe de los padres, la indisciplina generado por los estudiantes, genera en los docentes insatisfacción y estrés, y con ella presión laboral, frustración, depresión, ansiedad y conductas de mal afrontamiento (p 144).

La tercera dimensión remuneración económica, considerada uno de los factores que influyen en la satisfacción laboral de los educadores, la definió como “la compensación económica que recibe un individuo por el trabajo realizado, cuya cuantía está en estrecha relación con la valoración social de dicha actividad” (p 260). Si bien la remuneración económica o un incremento salarial satisfacen las necesidades económicas de los docentes esta puede también ser insuficiente para incrementar la satisfacción laboral y la motivación de los docentes. Al respecto según Manso (2002), hace mención de las ideas de Herzberg, en relación a los incentivos salariales como estrategia motivacional, esta es considerada insuficiente, siempre que no se mejoran las condiciones laborales, la cual es una tarea de la gerencia a fin de incrementar la motivación de sus empleados y satisfacer sus necesidades de crecimiento personal.

La cuarta dimensión el sistema educativo actual, al respecto la autora lo definió “es el modo en que se estructura la educación de un país para organizar la formación de sus

ciudadanos. Por medio de leyes establece niveles y condiciones académicas de los distintos estudios” (p 261). Se trata entonces de que este sistema educativo satisfaga las necesidades y requerimientos que tiene la sociedad, y esto es a través del Ministerio de Educación, así como de la gestión administrativa de sus autoridades. Según Zorrilla (2002) entiende al sistema educativo como un conjunto de políticas, instituciones, procesos, sujetos y actores cuya finalidad es lograr que toda persona pueda acceder a una educación igualitaria y de calidad. Pero para que esto sea posible, es necesario que las políticas que derivan de ella estén enfocadas a este propósito, entendida esta como un conjunto de decisiones y acciones. Hay que destacar que el docente es uno de los principales recursos con la que cuenta el sistema educativo, por tanto, esta no debe descuidar los factores influyentes en la satisfacción laboral del docente, como son las condiciones laborales. Conley y Cols (como se citó en Torres 2010), afirman que las condiciones laborales como el ambiente en el trabajo, el horario laboral, los aspectos socioeconómicos, entre otros, influyen en la profesión docente.

La quinta dimensión es el reconocimiento social, con respecto a esto la autora manifestó “podemos considerar que el reconocimiento o valoración social, tanto personal como laboral, son una necesidad del ser humano” (p 258). Elacqua et al (2017), en una investigación realizada en América Latina, mencionaron que a lo largo de la década de los 80 y 90 la profesión docente se vio deteriorada debido a la proliferación de escuelas públicas y privadas de baja calidad, generando una gran cantidad de graduados con una pésima formación académica, asimismo se sumó a esto la disminución del salario, afectando el prestigio y la autoridad social del docente, y en consecuencia también se vio afectada la satisfacción laboral de los docentes. Por el contrario, un análisis realizado por Rodríguez (2014), afirmó que existe un alto reconocimiento social de los maestros en aquellos países en las que se han obtenido altos resultados en la prueba PISA, como es el caso de Japón, aquí se ha priorizado una enseñanza basado en desarrollar las habilidades de orden superior como es el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la experimentación, en consecuencia, sus maestros tienen un alto reconocimiento por la sociedad y reciben una remuneración que supera el promedio de los países que integran la OCDE. Otro ejemplo es Singapur, la profesión docente ocupa un alto status y honor social, con una exigente formación permanente y una rigurosa selección de maestros que aseguren una educación de calidad.

En cuanto a las teorías de la satisfacción laboral son varias, en este estudio se tomó en cuenta las siguientes:

La Teoría de las necesidades. Al respecto Chiang (2010), reconocieron el papel que cumplen las necesidades en las personas, asimismo valoraron los aportes de los investigadores como Maslow y Herzberg, quienes precisaron que el grado de satisfacción en un centro de trabajo, dependerá en la medida en que las necesidades de la persona son atendidas. En ese sentido, se mencionan teorías como:

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954-1975), quien estableció que hay una variedad de necesidades que cubrir para alcanzar la satisfacción laboral, desde las básicas hasta las más complejas, las cuales se pueden ir satisfaciendo de manera jerárquica hasta alcanzar la autorrealización. Para ello propone cinco niveles de necesidades: necesidades fisiológicas, referidas a las necesidades para la supervivencia como los alimentos, el agua y toda exigencia que el organismo requiera; necesidades de seguridad, relacionado a las necesidades de sentirse protegido, orden, seguridad física, empleo, permanencia y el no sentir miedo; necesidades de amor y sentido de pertenencia, aquí se ubican las necesidades de afecto, de contacto social, de participación; necesidades de estima, referido al valor que se tiene cada persona (autoestima) y el valor que le dan las demás personas o la sociedad (reconocimiento); necesidades de autorrealización, ubicada en la cúspide de la jerarquía y referido a la necesidad de crecimiento, la necesidad de ser lo que uno puede lograr ser. Para Maslow, cuando una persona logra satisfacer sus necesidades de orden inferior en la jerarquía, la persona deja de sentirse motivada para pasar a sentir que requiere satisfacer nuevas necesidades de orden superior en la jerarquía, y que se convertirán en nuevas motivaciones.

Teoría bifactorial (1959), formulada por Herzberg y sus cooperantes, quienes buscaron determinar los factores de la satisfacción y la insatisfacción que sentían los trabajadores, así como los efectos de estas en el rendimiento laboral. En sus investigaciones lograron determinar dos tipos de factores: los factores higiénicos o extrínsecos, generadores de insatisfacción y los cuales se relacionaban con el ambiente en la cual labora la persona, como la relación con sus compañeros y su jefe, la seguridad, las normas, las condiciones laborales, el salario, la administración de la empresa y el estatus; y los factores motivacionales o

intrínsecos, generadores de satisfacción, los cuales se relacionan con el trabajo en sí mismo, como la responsabilidad, el reconocimiento, los ascensos, el desarrollo personal y profesional. Por lo que atañe a esta teoría, se sabe que, si se logra satisfacer las “necesidades higiénicas” del trabajador, este dejará de estar insatisfecho, pero no logrará estar satisfecho=estado neutro; asimismo, si no se logran satisfacer sus “necesidades motivacionales” no estará satisfecho, ni insatisfecho=estado neutro. El trabajador solo alcanzará un estado de satisfacción laboral cuando se atiendan sus “necesidades de motivación”.

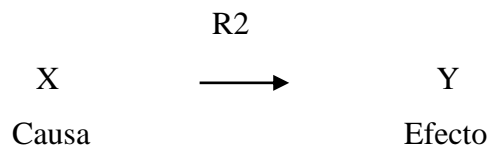
Es en este sentido, considerando la problemática descrita, las investigaciones previas y teorías mencionadas, se expresa el problema general de investigación: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, 2020? A partir del problema general derivan cuatro problemas específicos: a) ¿Cómo influye la gestión administrativa en la formación inicial de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, 2020? b) ¿Cómo influye la gestión administrativa en los niveles de estrés de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, 2020? c) ¿Cómo influye la gestión administrativa en la remuneración económica de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, 2020? d) ¿Cómo influye la gestión administrativa en el sistema educativo de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, 2020? d) ¿Cómo influye la gestión administrativa en el reconocimiento social de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, 2020? A su vez, se da a conocer el objetivo general de la investigación: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral docente de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas 2020. A partir de este objetivo general derivan cuatro objetivos específicos, que pretenden medir la influencia de la gestión administrativa en cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral docente y los cuales se muestra en la matriz de consistencia (ver anexo 1). Asimismo, se ha propuesto como hipótesis general: La gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas 2020. A partir de ella, se han planteado cuatro hipótesis de investigación las cuales afirman el impacto positivo de la gestión administrativa en cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral docente, las cuales se expresan en la matriz de consistencia (ver anexo 1).

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación.

En la presente investigación se asume un tipo de investigación básica, Behar (2008) refiere que el marco teórico es el punto de inicio para este tipo de investigación y, cuya finalidad es aumentar los conocimientos y enunciar nuevas teorías, sin tener que ser contrastados con aspectos prácticos.

Es un estudio no experimental, con un diseño transeccional o transversales, correlacionar causal. Para Hernández, Fernández y Baptista (2003), en una investigación no experimental el investigador basa sus observaciones en situaciones que ya existen, no es factible su intervención para manipular las variables independientes. Según Sousa, Driessnack y Mendes (2007), manifiestan que, en los diseños de investigación transversal las variables son identificadas en un punto en el tiempo y lo que se busca es su interrelación. Los diseños transeccionales correlacionales causales describen, miden y analizan las relaciones causales entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, en términos de relación causa-efecto (Hernández, 2003).



X: Variable independiente : Gestión Administrativa

Y: Variable dependiente : Satisfacción Laboral

R2: Regresión ordinal

Se presenta una investigación explicativa según García (2004) “se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto” (p 32).

El enfoque de la investigación es cuantitativo, según los autores Hernández (2003), este enfoque se inicia a partir de una idea, que son transformados en preguntas de investigación, y a partir de ellas se derivan las hipótesis y variables, se establece un plan que permite comprobar las hipótesis y medir las variables a través de la recolección de datos mediante encuestas, para luego transformar las mediciones en datos cuantificables, que son analizados con técnicas estadísticas, generando una serie de conclusiones y contribuyendo a la obtención de una teoría.

El método a utilizar es el hipotético-deductivo, para Cegarra (2010), este método radica en plantear una hipótesis referido a las probables soluciones del problema que se ha formulado, y tratar de verificar con los datos con la que se cuentan si estos están de acuerdo con aquellas.

2.2. Variables y operacionalización

A continuación, se dará una definición conceptual de cada variable. Según Mendoza (2017) la gestión administrativa involucra una serie de acciones que está dirigida a lograr los propósitos propuestos en la organización, y estas se efectivizarán con la realización de las funciones que involucra la gestión en el proceso administrativo, como: planear, organizar, dirigir y controlar. Asimismo, referido a la variable satisfacción laboral, Guell (2015), manifestó que es un constructo que involucra tres aspectos de la persona, estos son cognitivos, afectivos y comportamentales.

Se formula también la definición operacional de las variables. Tenemos la operacionalización de la variable independiente (ver anexo 2) que está formada por cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores y con un total de 25 ítems, agrupados en relación a cada dimensión con un total de 5, 7, 9 y 4 preguntas, respectivamente. Los ítems que conforman el instrumento poseen una escala de respuesta politómica o Likert, con una puntuación o alternativas de respuesta, siendo estas cinco y tomando valores desde 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo). Se visualiza también la operacionalización de la variable dependiente (ver anexo 3), está formado por cinco dimensiones con sus respectivos indicadores, 26 ítems en total organizados con 3, 9, 2, 9 y 3 preguntas respectivamente para cada dimensión y con una escala de respuesta politómica o Likert con puntuaciones que van del 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo).

2.3. Población, muestra y muestreo

Según Mohammad (2005) la población refiere a los elementos o sujetos materia de estudio, y en el caso que la cantidad de elementos sea reducida, tendrían que ser incluidos todos los elementos en la investigación, la cual es llamada censal. En esta investigación se tiene una población representada por 55 docentes de una institución educativa de la UGEL O4 del distrito de Comas, en ese sentido, se asumirá una población censal, debido a que la cantidad

de la población es reducida, obviándose para ello el proceso de selección de muestra y el muestreo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Arias (2012) la técnica de investigación es un procedimiento que es empleado para poder recoger información, a través de un instrumento. Por otro lado, Hernández (2013) al referirse del instrumento de investigación, nos dice que es el encargado de registrar una serie de datos que tienen la característica de ser observables y que representan lo que realmente sucede en la realidad. Es así que, para esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión administrativa

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autora:	Inés Lucía Huayhua Monago
Lugar:	Comas-Lima
Fecha de aplicación	18-06-2020.
Objetivo:	Recoger información sobre cuatro dimensiones de la gestión administrativa.
Administrado a:	Docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas, Lima
Tiempo:	20 minutos.
Margen de error	5%.
Observación:	La aplicación del instrumento fue de manera virtual, individual y anónima.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral docente

Nombre del instrumento:	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autora:	Inés Lucía Huayhua Monago
Lugar:	Comas-Lima.
Fecha de aplicación	18-06-2020.
Objetivo:	Recoger información sobre cinco dimensiones de la satisfacción laboral docente.
Administrado a:	Docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas, Lima

Tiempo:	20 minutos.
Margen de error	5%.
Observación:	La aplicación del instrumento fue de manera virtual, individual y anónima.

Para la validación de los instrumentos se ha hecho uso de la técnica de juicio de expertos, con la participación de tres especialistas en metodología con grados de doctor y maestría en educación. Según Galicia, Balderrama y Navarro (2017) la validación de contenido es un proceso que consiste en que un grupo de expertos brindan su opinión y valoración sustentada del instrumento de investigación.

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable gestión administrativa.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Manuela Carmen Villafuerte Reyes	Aplicable
2	Magister	Gómez Pillco Víctor Alberto	Aplicable
3	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable satisfacción laboral docente.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Manuela Carmen Villafuerte Reyes	Aplicable
2	Magister	Gómez Pillco Víctor Alberto	Aplicable
3	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable

Se puede visualizar en las tablas 3 y 4 el dictamen de los expertos, obtenido en base a la evaluación realizada a los instrumentos de recolección de datos de cada una de las variables de investigación, referido a la pertinencia, relevancia y claridad del mismo. En consecuencia, dan su opinión favorable de la aplicabilidad de los instrumentos.

Asimismo, se ha determinado la confiabilidad de cada uno de los instrumentos utilizados. Hablamos de confiabilidad del instrumento de medición, si al ser aplicado reiteradamente a los mismos elementos, se obtienen los mismos resultados (Fernández, 2003). La determinación se ha dado mediante el cálculo del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Según Silva y Brain (2006) basta con aplicar una sola vez el instrumento se obtendrán valores del coeficiente de 0-1. Es en ese sentido, se ha aplicado el instrumento a un grupo piloto que poseía características semejantes que la muestra censal.

Tabla 5

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De 0,01 a 0,20	Muy baja confiabilidad
De 0,21 a 0,40	Baja confiabilidad
De 0,40 a 0,60	Moderada confiabilidad
De 0,61 a 0,80	Alta confiabilidad
De 0,81 a 1	Muy alta confiabilidad

Blanco y Alvarado (2005) toman los aportes de Ruiz, 1998.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de gestión administrativa y satisfacción laboral docente.

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Gestión administrativa	0,930	25
Satisfacción laboral docente	0,838	26

Elaboración propia.

2.5. Procedimiento

Este estudio se ha dado inicio a partir de la identificación de un problema, se han establecido las variables de estudio y su operacionalización, considerando para ello sus dimensiones y sus respectivos indicadores. A partir de ello se generaron los instrumentos de medición, los cuales tuvieron que pasar su proceso de validación, a través del juicio de expertos. Consecutivamente se aplicaron los instrumentos a la muestra de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

En este proceso se procedió con la recolección de datos, para luego hacer uso de un programa estadístico SPSS versión 25.0, haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial y la regresión ordinal.

Estadística descriptiva

Los resultados de este estudio son presentados haciendo uso de tablas de frecuencias porcentuales, las cuales brindan datos referidos a las variables, así como de sus dimensiones, facilitando una adecuada interpretación.

Estadística inferencial

Se ha utilizado el análisis de la regresión logística ordinal, a fin de deducir el comportamiento de la variable dependiente a partir de la variable independiente, asimismo, determinar la influencia de una sobre la otra y dar respuesta al problema planteado, con la comprobación de las hipótesis.

Formulación de las hipótesis estadísticas

Se presentan a continuación la hipótesis nula (H_0), con $r=0$ que indica que no existe correlación entre las variables, y la hipótesis alterna (H_1) con $r \neq 0$ que indica que si hay correlación.

H_0 : (La gestión administrativa no influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas 2020) $r=0$

H_1 : (La gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas 2020) $r \neq 0$

Nivel de significación

Se asume un nivel de significancia (α) igual a .05, lo cual indica un 95% del nivel de confiabilidad que se tiene en la investigación para generalizar los resultados encontrados.

Estadístico de prueba

Se ha utilizado la prueba estadística del coeficiente correlacionar de Pearson con Chi-cuadrado, la cual permitió conocer la existencia de dependencia entre una variable y otra.

Regla de decisión

Para la evaluación de los resultados se tomó en cuenta la significación de Chi-cuadrado (p), bajo las siguientes premisas:

El nivel de significación " p " es menor a 0.05; se rechaza la H_0 .

El nivel de significación " p " es mayor a 0.05; no se rechazar la H_0 .

2.7. Aspectos éticos

El estudio realizado se sustenta en los principios de ética, ya que se tuvo en cuenta la autorización de las instituciones educativa en la cual se aplicaron los instrumentos, así como el consentimiento de los docentes participantes en la investigación.

III. Resultados

Resultados descriptivos

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a la variable gestión administrativa.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	3.6%
Moderado	16	29.1%
Eficiente	37	67.3%
Total	55	100.0%

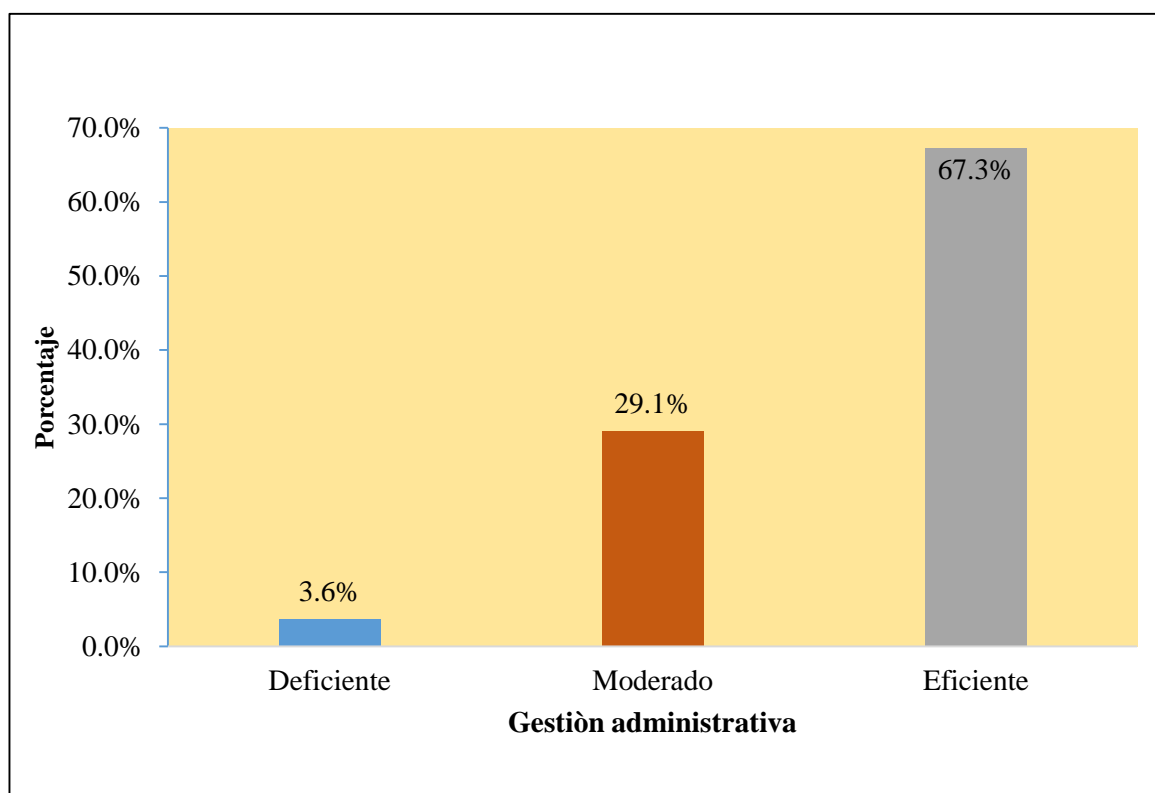


Figura 1. Gestión administrativa.

Se puede observar en la tabla 7, en relación a la variable independiente gestión administrativa, un 67.3% de los docentes manifiestan que esta variable se encuentra en el nivel de eficiencia, mientras que un 29.1 % lo ubica en el nivel moderado y solo un 3.6% lo encuentra en un nivel deficiente de la gestión administrativa.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Niveles	f	Planeación	f	Organization	f	Dirección	f	Control
Deficiente	1	1.8%	1	1.8%	3	5.5%	4.0	7.3%
Moderado	7	12.7%	13	23.6%	15	27.3%	12.0	21.8%
Eficiente	47	85.5%	41	74.5%	37	67.3%	39.0	70.9%
Total	55	100.0%	55	100.0%	55	100.0%	55.0	100.0%

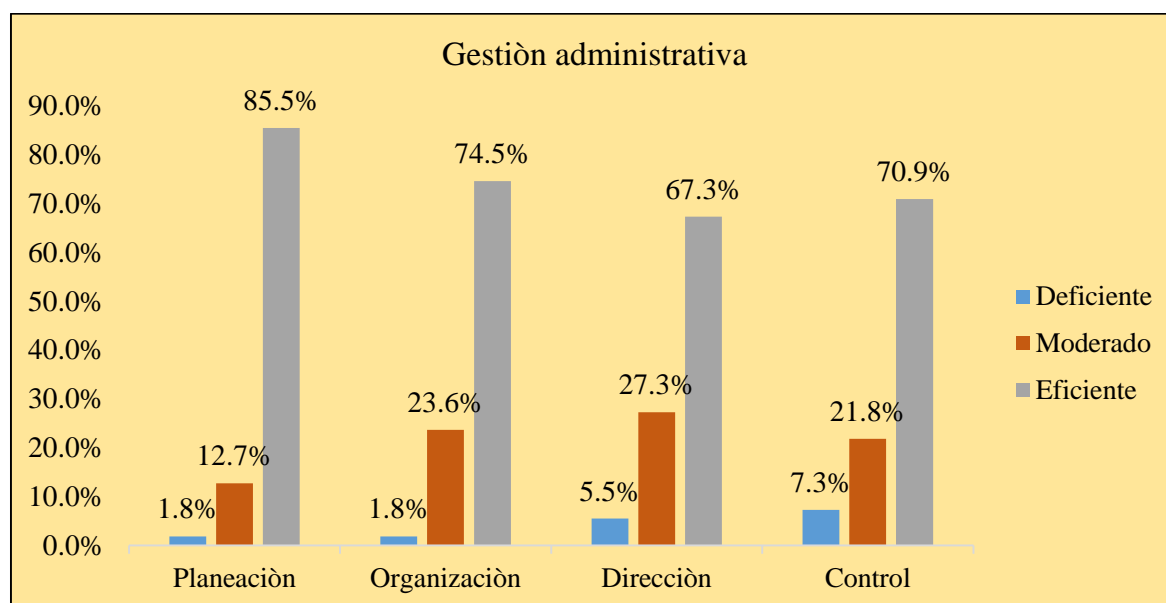


Figura 2. Niveles de la gestión administrativa.

En la tabla 8, se observan los porcentajes alcanzados en las dimensiones de la variable gestión administrativa, en sus diferentes niveles. Es así que, en relación a la dimensión planeación los docentes manifiestan que dicha dimensión se encuentra en el nivel eficiente alcanzando un 85.9%, mientras que un 12.7% de docentes lo ubica en el nivel moderado y solo un 1.8% considera que esta dimensión se encuentra en el nivel deficiente. Con respecto a la dimensión organización, se observa que hay un 74.5% de docentes que la ubican en el nivel eficiente, un 23.6% en el nivel moderado y un 1.8% de docentes lo ubica en el nivel deficiente. En cuanto a la dimensión dirección, se puede visualizar que 67.3% de los encuestados considera que le corresponde el nivel eficiente, mientras que un 27.3% el nivel moderado y un 5.5% el nivel deficiente. Finalmente, en cuanto a la dimensión control, hay

un 70.9% de docentes que sitúa a esta dimensión en el nivel eficiente, mientras que un 21.8% lo sitúa en el nivel moderado y el 7.3% en el nivel deficiente.

Tabla 9
Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a la variable satisfacción laboral docente.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1.8%
Regular	45	81.8%
Buena	9	16.4%
Total	55	100.0%

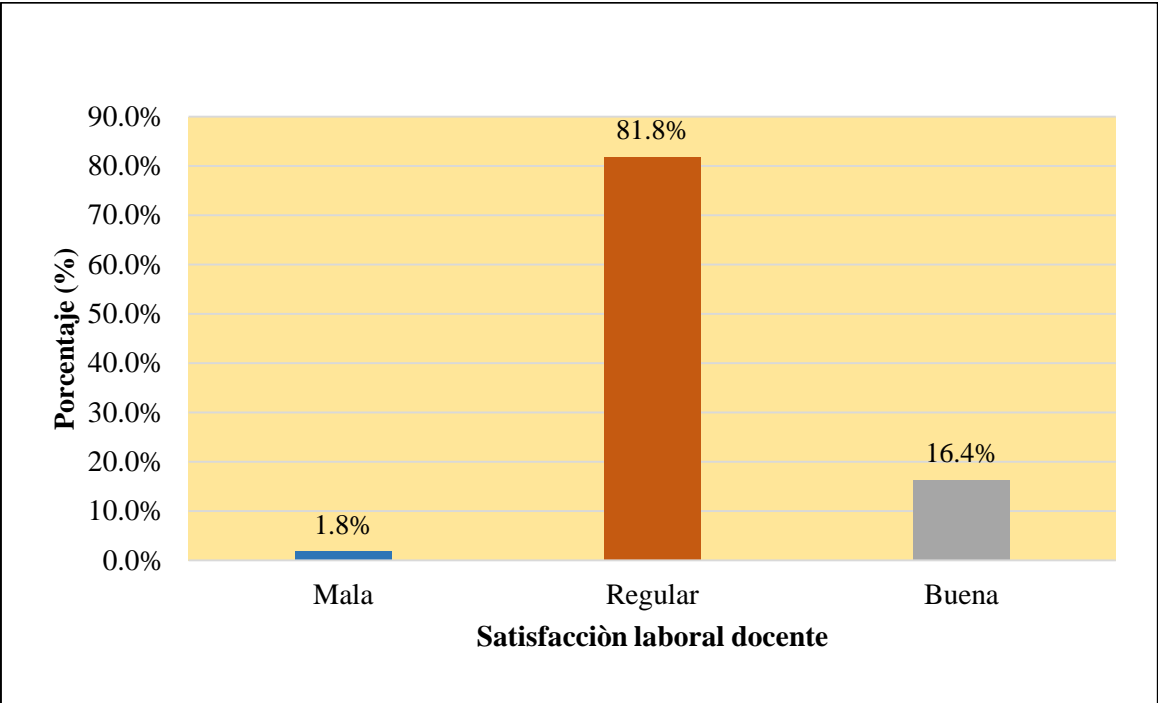


Figura 3. Satisfacción laboral docente.

Se puede visualizar en la tabla 9, referido a la variable dependiente satisfacción laboral docente, que existe un 81.1% de encuestados que expresan que, esta variable se ubica en el nivel regular, mientras que 16.4% la sitúa en un buen nivel, y solo un 1.8% en un mal nivel.

Tabla 10
Frecuencia y porcentaje de los niveles en relación a las dimensiones de la variable Satisfacción laboral docente.

Niveles	f	Formaciòn inicial	f	Nivel de estrès	f	Remuneraciòn econòmica	f	Sistema educativo	f	Reconocimiento social
Mala					23	41.8%	6	10.9%	16	29.1%
Regular	12	21.8%	30	54.5%	30	54.5%	38	69.1%	34	61.8%
Buena	43	78.2%	25	45.5%	2	3.6%	11	20.0%	5	9.1%
Total	55	100.0%	55	100.0%	55	100.0%	55	100.0%	55	100.0%

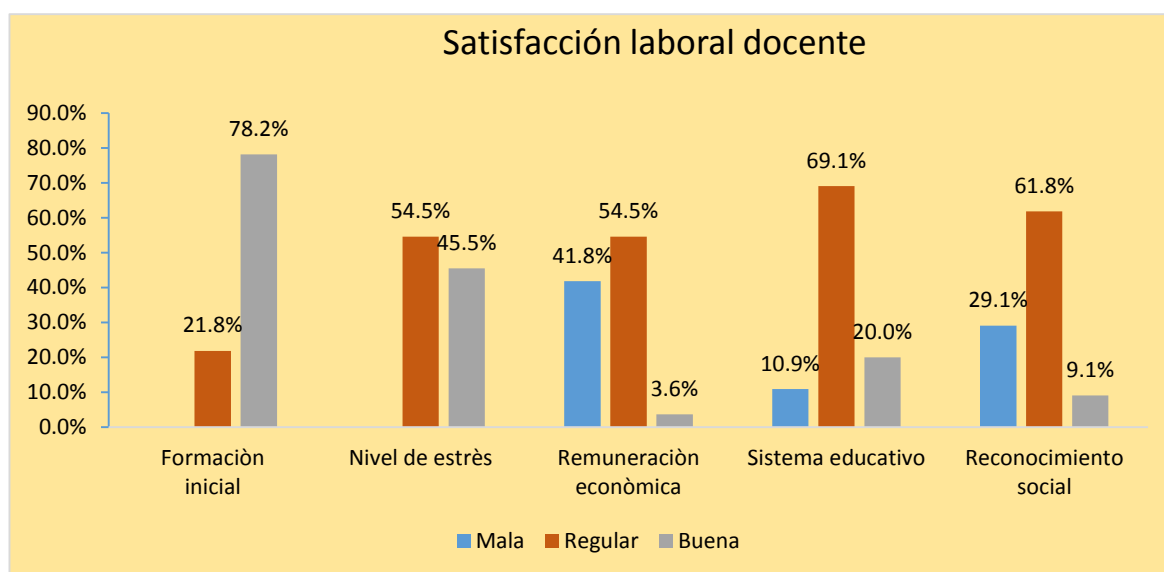


Fig. 4 Niveles de la satisfacción laboral docente.

En la tabla 10, se puede visualizar los porcentajes alcanzados en cada una de las dimensiones de la variable satisfacción laboral docente, en sus diferentes niveles. En relación a la dimensión formación inicial los encuestados afirman que la dimensión se encuentra en un buen nivel con un 78.2%, además un 21.8% lo ubican en un regular nivel, también se puede visualizar que ninguno de los encuestados ubica a esta dimensión en un mal nivel. Referente a la dimensión nivel de estrés, hay un 54.5% de docentes que sitúan a esta dimensión en un regular nivel y, un 45.5% en un buen nivel, mientras que, ningún docente lo ubica en un mal nivel. En lo relativo a la dimensión remuneración económica, un 54.5% de los encuestados lo sitúa en un regular nivel, otro 41.8% en un mal nivel y solo un 3.6% en un buen nivel. Asimismo, los docentes refiriéndose a la dimensión sistema educativo, un 69,1% lo colocan en un regular nivel, un 20% en un buen nivel y un 10.9% en un mal nivel. Por último, en lo concerniente a la dimensión reconocimiento social, un 61.8% de los encuestados manifiestan

que esta dimensión se ubica en un regular nivel, mientras que un 29.1% lo coloca en un mal nivel y tan solo un 9.1% lo ubica en un buen nivel.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

HO: La gestión administrativa no influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas 2020

H1: La gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas 2020

Regla de decisión

El nivel de significación “p” es menor a 0.05; se rechaza la Ho.

El nivel de significación “p” es mayor a 0.05; no se rechaza la Ho

Nivel de significación

95% del nivel de confiabilidad.

Tabla 11

Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado en la prueba de incidencia para determinar la causalidad, según la prueba de regresión logística ordinal.

	Modelo	Información de ajuste de los modelos				Pseudo R cuadrado	
		Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Gestión administrativa-satisfacción laboral docente	Solo intersección	15.834				Cox y Snell	0,168
	Final	5.713	10.121	2	0.006	Nagelkerke	0,256
						McFadden	0,173
Gestión administrativa-formación inicial	Solo intersección	24.627				Cox y Snell	0,272
	Final	7.185	17.442	2	0.000	Nagelkerke	0,418
						McFadden	0,302
Gestión administrativa-nivel de estrés	Solo intersección	8.735				Cox y Snell	0,001
	Final	8.696	0.039	2	0.981	Nagelkerke	0,001
						McFadden	0,001

Gestión administrativa- remuneración económica	Solo intersección	19.310						
	Final	16.664	2.646	2	0.266	Cox y Snell	0,047	
						Nagelkerke	0,058	
						McFadden	0,029	
Gestión administrativa- sistema educativo	Solo intersección	26.046						
	Final	11.117	14.929	2	0.001	Cox y Snell	0,238	
						Nagelkerke	0,295	
						McFadden	0,166	
Gestión administrativa- reconocimiento social	Solo intersección	16.111						
	Final	15.299	0.813	2	0.666	Cox y Snell	0,015	
						Nagelkerke	0,018	
						McFadden	0,008	

Se puede visualizar en la tabla 11 los resultados de la información de ajuste de los modelos y el Pseudo R cuadrado, los cuales han permitido determinar si los datos obtenidos se ajustan al modelo, así como la incidencia de las variables en estudio. En cuanto a la incidencia de la variable gestión administrativa en la satisfacción laboral docente, se ha obtenido un valor $p=0.006$ el cual resulta menor al valor $p=0.05$, por lo tanto, los datos se ajustan al modelo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, observamos que, el valor de la prueba de Nagelkerke nos demuestra que la gestión administrativa incide en un 25.6 % en la variable satisfacción laboral docente. Así también podemos visualizar los resultados de la incidencia de la gestión administrativa sobre las dimensiones de la satisfacción laboral docente, los cuales los valores de p fueron menores a 0.05 para formación inicial ($p=0.000$) y sistema educativo (0.001), en consecuencia, los datos se ajustan al modelo y se aceptan la hipótesis específicas de ambas dimensiones; y con respecto a la prueba de Nagelkerke nos demuestra que la gestión administrativa incide en un 41.8% en la formación inicial y un 29.5% en el sistema educativo. Sin embargo, se puede observar que los resultados del valor de la significancia para la bondad de ajusten según la Verosimilitud para las dimensiones nivel de estrés, remuneración económica y reconocimiento fueron mayores a 0.05, siendo estas de 0.981; 0.266 y 0.666 respectivamente, por consiguiente, se rechazan las hipótesis específicas de estas dimensiones y, con respecto a la prueba de Nagelkerke, nos demuestra que la incidencia de la gestión administrativa sobre estas tres dimensiones, es muy baja, de un 0.1% ; 5.8% y 1.8% respectivamente.

IV. Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Los resultados demostraron un nivel eficiente (67.3%) de la gestión administrativa y un nivel regular (81.8%) de la satisfacción laboral, por otro lado, los resultados inferenciales como el que arrojó el estadístico de regresión ordinal con la información de ajuste de los modelos y el Pseudo R cuadrado, determinaron que los datos obtenidos se ajustan al modelo siendo $p=0.006$ menor a $p=0.05$. A esto se añade que, los resultados del coeficiente de Nagelkerke, determinaron que la gestión administrativa influye en un 25,6% en la satisfacción laboral de los docentes. En consecuencia, respecto a la hipótesis general, se puede afirmar que la gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Sin embargo, hay que resaltar que el nivel de incidencia es bajo.

Cabe mencionar que no hay muchos estudios correlacionales causales sobre el tema investigado. Para contrastar los resultados obtenidos tenemos a Faces y Herrera (2017) quienes, en un estudio similar, concluyeron que la gestión directiva es percibida por los docentes en un buen nivel e incide positivamente en la satisfacción laboral. Asimismo, Concepción (2017) concluyó, que existe una correlación moderada positiva entre las variables de su investigación; también Tinco (2016) al investigar sobre la gestión directiva y su incidencia en el clima laboral y en la que consideró a la satisfacción como una de las dimensiones de esta última variable, concluyó que, el nivel en la que se encuentra la primera variable está relacionada directa y significativamente con el nivel de la segunda variable y que ambas variables se encuentran en un nivel medio regular, ubicándose la satisfacción en un nivel regular. Se puede ver que estos resultados confirman los resultados del presente estudio. También tenemos a Moreno (2019) quien, en su estudio sobre la gerencia educativa y satisfacción laboral, concluyó que, va a depender de los directivos generar estrategias para que los docentes se sientan cada vez más satisfechos con sus tareas educativas.

Como se mencionó líneas arriba, si bien es cierto hay incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral docente, este nivel es bajo, sin embargo, se tiene que existe una buena percepción de los docentes sobre la gestión de los directivos. A lo que podría atribuirse que los directivos no están creando las condiciones adecuadas para

efectivizar las funciones administrativas y no están identificando oportunamente las diversas necesidades del personal docente, entre ellas las motivacionales, que les permita incrementar el nivel de satisfacción laboral y por consiguiente, alcanzar los objetivos institucionales. Al respecto, para Mendoza (2017), la gestión administrativa busca alcanzar los propósitos de la organización, mediante cumplimiento de las funciones de la gestión en el proceso administrativo y eso a través de la realización de una serie de acciones y para Guell (2015), la satisfacción laboral es un constructo que involucra aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales de la persona. Es en ese sentido, la importancia de la labor que realicen los gestores de las instituciones educativas en ir identificando que factores están incidiendo en la satisfacción/insatisfacción del personal docente e ir atendiendo sus diversas necesidades. Desde ya, esto se sustenta con los aportes de: Henry Fayol (citado por Luna, 2015), el cual enfatiza la importancia del papel que cumple cada individuo para acrecentar la organización; Elton Mayo y Robert Owen, quienes recalcaron la importancia de atender el bienestar social de quienes conforman la organización; Maslow, con su Teoría de la Jerarquía de las necesidades y sin dejar de mencionar a Herzberg con su Teoría bifactorial, quien manifiesta la importancia de atender las “necesidades de motivación” del trabajador.

Con respecto a los resultados relacionados al primer objetivo específico, tenemos que, la formación inicial ha sido ubicado por los docentes en un buen nivel con un 78.2%, con $p = 0.000$ además, los resultados del coeficiente de Nagelkerke señalan una incidencia del 41,8%. Por lo tanto, respecto a la hipótesis específica 1, se puede afirmar que la gestión administrativa influye positivamente en la formación inicial de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.

Estos resultados guardan cierta concordancia con los obtenidos por Guell (2015) en un estudio internacional sobre la formación inicial, como una de las dimensiones de la satisfacción laboral, situándose esta en un nivel medio-alto con un 89.50%. También Ipanaqué (2018), concluyó que el liderazgo y la motivación influyen significativamente con la mejora continua. Sin embargo, también tenemos estudios que contradicen los resultados obtenidos como es el de Cantón y Tellez (2017), quienes encontraron insatisfacción en los docentes referido a la ayuda que pueden obtener de parte de la administración para poder formarse; así también Beltrán y Palomino (2014) entre los resultados de sus estudios

encontraron que los docentes sienten que la institución no les brinda oportunidades de desarrollo profesional.

En sí, se puede afirmar que la influencia encontrada en esta investigación se debe a que la gestión administrativa está contribuyendo, estimulando a los docentes al cambio y brindándoles oportunidades de formación a través de la realización de capacitaciones; asimismo, las iniciativas que muestran tener cada docente para su formación continua. Al respecto Guell (2015), definió a la formación inicial como los conocimientos mínimos que tiene el profesional para que ejerza su profesión, y el proceso de desarrollo individual y profesional, es decir, es el inicio de la formación continua de la carrera docente, y esta va a depender no sólo del docente, sino también del sistema educativo y con ella la gestión administrativa. Así también Carro et al (2016), manifestaron que la formación inicial profesional se va enriquecer en el ejercicio de la función. Entonces, es necesario recalcar la importancia del papel que cumplen los gestores en la generación de satisfacción de los docentes, como concluye Peña y Villón (2017) en sus estudios, en que toda organización debe crear las condiciones necesarias o brindar oportunidades para que los trabajadores crezcan y se sientan motivados.

Un segundo objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa en los niveles de estrés. Al respecto, tenemos que 54.5% de docentes considera que el nivel de estrés es regular y según los resultados inferenciales se reporta un valor de $p=0.981$ superior a $p=0.05$ rechazándose la hipótesis específica 2 de la investigación, asimismo, los resultados de Nagelkerke indican que no hay influencia de la variable gestión administrativa en el nivel de estrés de los docentes de la institución estudiada. Ahora haciendo un análisis de los resultados obtenidos en los ítems del instrumento referido a esta dimensión de la variable satisfacción laboral, encontramos que un 85% de los docentes atribuyen el estrés principalmente a las exigencias de su labor docente, además consideran que esta no guarda relación con su remuneración económica, asimismo, sólo un 30% considera que el horario de su jornada laboral le permite realizar otras actividades sin dificultad.

Tenemos los estudios de Chiang et al (2017), que corroboran los resultados hallados, ellos demuestran que el estrés es provocado por las exigencias laborales, las cuales generan principalmente presión; asimismo, Miño (2016), refiere que a pesar de que hay una buena

percepción sobre el apoyo que reciben los docentes del equipo directivo, existe un desequilibrio vida-trabajo, una excesiva carga laboral de los docentes les impide desarrollar su vida personal, debido a los bajos salarios los docentes se ven obligados a buscar otros trabajos, aminorando los tiempos para descansar y recrearse, afectando su nivel de estrés y calidad de vida; además, Alvites (2019) concluyó que las constantes variaciones que se vienen suscitando en el sistema educativo como por ejemplo los cambios en el currículo, incremento de la carga horaria, exigencias de una mayor preparación en el uso de las tecnologías, la sobrecarga laboral, sumado a esto una baja remuneración, genera en los docentes insatisfacción y estrés, y con ella presión laboral, frustración, depresión, ansiedad y conductas de mal afrontamiento.

Entonces, se puede afirmar que los resultados obtenidos se deben a ciertos factores que podrían estar generando estrés laboral y en consecuencia un nivel regular de satisfacción. A propósito, Herzberg (citado por Chiang, 2010) en sus investigaciones identificó dos factores los llamados higiénicos o extrínsecos, las cuales generan insatisfacción como las normas, las condiciones laborales, el salario y la administración en general; y los factores motivacionales o intrínsecos. Ahora, retomando lo que señalaron los encuestados, el estrés es provocado por las exigencias laborales, por una remuneración que consideran no está acorde al trabajo realizado ya que no cubre sus necesidades, y porque su horario no les permite disponer de tiempo para otras actividades, como por ejemplo la recreación; sin embargo, vemos que no todo esto es generado necesariamente, ni directamente, por la gestión del director de la organización, sino también, por el mismo sistema educativo.

Tenemos también, los resultados obtenidos en relación a la tercera dimensión de la variable dependiente. Es así que, un 54, 5% de docentes considera que la remuneración económica es regular, y con respecto al nivel de significatividad tenemos que $p=0.266$, siendo mayor a $p=0.05$. Así también, se tiene que el coeficiente de Nagelkerke señala un exiguo porcentaje de 5.8% de incidencia de la gestión administrativa en la remuneración económica. Por lo tanto, respecto a la hipótesis específica 3, se debe afirmar que la gestión administrativa no influye positivamente en la remuneración económica de los docentes de la institución estudiada.

A todo esto, los resultados descriptivos de este estudio se acercan a los resultados obtenidos por Guell (2015) quien recogió información sobre la valoración que le dan 523 profesores refiriéndose a la remuneración económica como una variable dependiente de la satisfacción laboral, encontró que el 60.20% lo ubica en un nivel medio. Por el contrario, estudio realizado por Anaya y López (2015), encontró que el 73.1% de los docentes considera que la remuneración percibida por la labor en sus trabajos se ubica en un grado bajo o muy bajo.

Se puede ver en los resultados obtenidos que los docentes perciben una eficiente gestión administrativa y un poco más de la mitad considera que su remuneración es regular, sin embargo, el porcentaje de la influencia de la variable independiente sobre la dimensión remuneración económica es casi nula. Esto se podría explicar de algún modo con la teoría de las necesidades de Maslow, quien manifestó que, para que las personas alcancen satisfacción de las labores que realizan deben ir satisfaciendo sus necesidades desde las más simples como las fisiológicas, pasando luego por las necesidades de seguridad (lo que implica otorgar una mejor remuneración económica), para luego ir satisfaciendo las otras necesidades y llegar a la auto realización. Sin embargo, en el caso de los docentes, al percibir que estas necesidades no son cubiertas, lo que estaría ocasionando es desmotivación y por consiguiente, insatisfacción. Pero habría que dejar en claro que, los aspectos remunerativos y los beneficios laborales, no son aspectos que involucran directamente a los directivos de las instituciones públicas, sino de las políticas de la gestión pública, los cuales han sido cuestionados en las últimas décadas. Al respecto, según Elacqua (2017), da a conocer como la estructura salarial docente se ha ceñido, ocasionando no solo la desmotivación de los docentes en ejercicio, sino también desmotivación para quienes pudieran seguir esta profesión. Es en ese sentido, vemos que, países como Perú vienen trabajando para mejorar la estructura salarial docente, a través de una política de evaluación meritocrático, y con ello también incrementar la satisfacción de los docentes.

Se propuso también determinar la influencia de la variable gestión administrativa en la dimensión sistema educativo y algunos indicadores como la normatividad con la cual se rigen los docentes, la misma gestión de los directivos y la evaluación docente. Tenemos en base a los resultados descriptivos que, un 69.1% de docentes le asigna a esta dimensión un nivel regular, y los resultados inferenciales señalan un $p=0.001$ y el valor del coeficiente de

Nagelkerke señala un 29,5% de incidencia. En relación a la hipótesis específica 4, el estudio realizado ha demostrado que la gestión administrativa influye positivamente en sistema educativo de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Aquí también se puede ver que la influencia de la gestión administrativa no es muy alta. Al hacer una revisión más minuciosa a partir del instrumento aplicado, tenemos que los docentes dan muestras de desacuerdo con aspectos como el horario de la jornada laboral, las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, los estímulos y las exigencias de las autoridades de instancias superiores: por el contrario, están de acuerdo con la autonomía que se tiene en el trabajo, relación directivo-docente y las evaluaciones de desempeño que les motivan a mejorar.

Ahora, realizando una comparación de los resultados obtenidos con los resultados de otros investigadores como el de Anaya (2015), se tiene que, la satisfacción de los docentes se ubica en un nivel medio, referido a las condiciones de vida que se relacionan con el trabajo (horario flexible, seguridad e higiene) e inferior con respecto a promoción y superiores (buena relación con los superiores, opciones de promoción basado en el rendimiento y habilidades). Estos resultados difieren de algún modo con el presente estudio, principalmente, la relación con sus superiores y las posibilidades de promoción. Por otro lado, en relación al párrafo anterior, tenemos que hay más factores extrínsecos que están influyendo en generar insatisfacción en los docentes de esta institución. Esto lo corroboró Hernández (2011), al estudiar dos escuelas encontró, que los factores del entorno en la que se desenvuelve el trabajador adquieren menos puntaje. Así también Torres (2010), encontró que la insatisfacción del profesorado se debía a las constantes variaciones legislativos del sistema educativo; no obstante, los resultados de Páramo, Flores y Díaz (2016) difieren en cierta medida con estos resultados, en un estudio sobre satisfacción laboral docente y en relación a factores extrínsecos demostraron que la satisfacción intrínseca demuestra ser menos sólida que la satisfacción extrínseca, aunque con pocas diferencias.

Según los resultados obtenidos en este estudio se pueden atribuir principalmente a los factores extrínsecos como generadores de insatisfacción en relación a esta dimensión en estudio, sin embargo, también hay factores intrínsecos que no deben dejar de ser atendidos por la gestión administrativa, para generar en los docentes un estado de motivación. Nos basaremos en los aportes de Chiang et al. (2010) y Manso (2002) para explicar lo expresado, quienes hacen mención de la Teoría bifactorial de Herzberg (1959). Al respecto, según

Herzberg la motivación en el centro laboral proviene de dos factores que son independientes, uno de ellos llamado factores de higiene, aquí se ubican las condiciones en el trabajo, la relación con los compañeros y el jefe, la seguridad, la remuneración económica, las normas, las políticas y el ejercicio de la administración, las cuales están asociadas al contexto laboral y, si hay ausencia de estas o están dadas de manera incorrecta generan sentimientos negativos e insatisfacción en los trabajadores, sin embargo, su presencia no es generadora de motivación, pues sólo aminora la insatisfacción o la elimina; el otro denominado factores motivadores, aquí se ubican por ejemplo, el desarrollo personal y profesional, el reconocimiento a la labor realizada, y las cuales van asociadas con el trabajo en sí mismo y su presencia en el centro laboral genera un estado de motivación y satisfacción.

Un último objetivo fue determinar la influencia de la variable gestión administrativa en la dimensión reconocimiento social. Teniendo como resultado que un 61.6% de docentes ubica a esta dimensión en el nivel regular. Así también, los resultados inferenciales reportan una significatividad $p=0.666$ y el coeficiente de Nagelkerke señala un 1.8% de incidencia. Por lo tanto, respecto a la hipótesis específica 5, se puede decir que, la gestión administrativa no influye significativamente en el reconocimiento social. Añadimos a esto, resultados más específicos proveniente de los ítems, del cual se sabe que, la mayoría de docentes perciben que su profesión no goza de un prestigio social como otras carreras, y que el gobierno no reconoce su labor, además solo 50% de docentes considera recibir reconocimiento de parte de los padres de familia y estudiantes. No obstante, la mayoría de los docentes perciben que los directivos le reconocen responsabilidad en el cumplimiento de sus labores.

Al respecto, esta percepción de los docentes es corroborada por Elacqua et al (2017), quienes mencionaron que la satisfacción laboral de los docentes se ha visto afectada desde décadas pasadas por la proliferación de escuelas públicas y privadas de baja calidad, con graduados de pésima formación académica y que han desprestigiado la carrera profesional docente; por otro lado, tenemos a Rodríguez (2014) quien manifestó un alto reconocimiento por la sociedad, en aquellos países que han obtenido altos resultados en la prueba PISA, así como también en países que han priorizado una exigente formación profesional.

De los resultados obtenidos sabemos que los docentes consideran que la gestión administrativa reconoce la responsabilidad en el cumplimiento de sus labores, estimula al

cambio y brindan oportunidades de formación, no obstante, esto no es suficiente como generadora de motivación y su consecuente satisfacción. Según Maslow, dentro de los cinco niveles de las necesidades para alcanzar la satisfacción, se encuentra las necesidades de estima, ubicado en el cuarto nivel, y están referidas al valor que se tiene cada persona (autoestima) y el valor que le dan las demás personas o la sociedad (reconocimiento); en consecuencia, los docentes perciben que estas necesidades, las de reconocimiento, aún están sin atender, generándoles insatisfacción. Por lo que, hay responsabilidades que asumir, primero el docente quien para ganarse la admiración y el reconocimiento de sus estudiantes y padres de familia, tendría que demostrar a través de su práctica pedagógica su nivel de preparación y responsabilidad en su cargo; los directivos, identificando y fortaleciendo permanentemente las debilidades profesionales de sus maestros y el sistema educativo, revalorizando la carrera docente, a través de una formación inicial y formación continua de calidad, que permita tener docentes competentes, evidenciado en el aprendizaje de los estudiantes y coherentemente con ello, mejoras en la remuneración económica.

V. Conclusiones

Primera: Se determinó que la gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral docente de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020, encontrándose la gestión administrativa en un nivel eficiente y la satisfacción laboral en un nivel regular, y con una significancia $p = 0.006$. Asimismo, queda establecido por el coeficiente de Nagelkerke una influencia del 25.6%.

Segunda: Se determinó que la gestión administrativa influye positivamente en la formación inicial de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020, encontrándose la formación inicial en un buen nivel y con una significancia $p = 0.000$. Asimismo, queda establecido por el coeficiente de Nagelkerke una influencia del 41.8%.

Tercera: Se determinó que la gestión administrativa no influye positivamente en el nivel de estrés de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020, encontrándose el estrés en un nivel regular y con una significancia $p = 0.981$. Asimismo, queda establecido por el coeficiente de Nagelkerke que no existe influencia.

Cuarta: Se determinó que la gestión administrativa no influye positivamente en la remuneración económica de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020, encontrándose la remuneración económica en un nivel regular y con una significancia $p = 0.266$. Así también, se tiene que el coeficiente de Nagelkerke señala un exiguo porcentaje de 5.8%.

Quinta: Se determinó que la gestión administrativa influye positivamente en el sistema educativo de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020, encontrándose el sistema educativo en un nivel regular y con una significancia $p = 0.001$. Asimismo, queda establecido por el coeficiente de Nagelkerke una influencia del 29.5%.

Sexta: Se determinó que la gestión administrativa no influye positivamente en el reconocimiento social de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020, encontrándose el reconocimiento social en un nivel regular y con una significancia $p = 0.666$. Asimismo, queda establecido por el coeficiente de Nagelkerke señala un exiguo porcentaje de 1.8%.

VI. Recomendaciones

Primera: Como parte fundamental de la gestión administrativa, los directivos de las instituciones educativas deben identificar las diversas necesidades del personal docente y efectivizar las funciones del proceso administrativo, que permita incrementar sus niveles de satisfacción laboral.

Segunda: La formación inicial como punto de partida del ejercicio de la profesión docente, debe tener una continuidad a través de las oportunidades que le ofrezca la gestión administrativa, así como por la propia iniciativa e interés de los docentes, a fin de alcanzar el crecimiento y reconocimiento profesional y organizacional, en consecuencia, la satisfacción de los docentes.

Tercera: Mejorar las condiciones de trabajo referido a la seguridad e higiene de las instituciones educativas, a través de identificación oportuna de las debilidades y el trabajo efectivo del personal a cargo, con un mayor seguimiento y evaluación de las actividades que se realizan.

Cuarta: Realizar el análisis de la gestión administrativa por lo menos dos veces al año con el equipo directivo, a fin de identificar qué aspectos o elementos de la gestión están incidiendo en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Referencias

- Álvarez, J., Álvarez I y Bullón J. (2006). *Introducción a la calidad. Aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Og6K9F8X8rUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Alvites C. (2019) Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Propósitos y Representaciones* 7(3), 141-178 Páginas. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Anaya, D. y López E. (2015). Job satisfaction of secondary school teachers. *Revista de Investigación Educativa* 33(2), 435-452 Páginas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283341409012.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Recuperado de <https://es.slideshare.net/fidiasarias/fidias-g-arias-el-proyecto-de-investigacin-6ta-edicin>
- Behar, Daniel. (2008). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Beltrán, E. y Palomino, M. (2014). Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral (tesis de maestría). Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1022?show=full>
- Cantón, I. y Tellez S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso. *Profesorado* 21(1), 279-292 Páginas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639015.pdf>

- Carro, A., Hernández, F., Lima, J. y Corona, M. (2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. *Education* 15(49), 7-48 Páginas. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n49/a01v25n49.pdf>
- Cegarra, J. (2010). *Metodología de la investigación científica tecnológica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=-XG4KMFNnP4C&hl=es>
- Chiang M., Heredia S. y Santamaría, E. (2017). Organizational Climate and Psychological Health: An Organizational Duality. *Dimensión Empresarial* 15(1), 63-76 Páginas. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5826333>
- Chiang, M., Martín, J y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato, I (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Recuperado de <https://librosgeniales.com/ebooks/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion/>
- Concepción, Y. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez Dartner* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2251>
- Cusquisiban, O. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la I.E.P. Magda Portal de San Martín de Porres, 2019* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41814/Cusquisib%20a%20COL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V. y Paredes, D. *Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* Recuperado de <https://www.siteal.iiiep.unesco.org/pt/node/1807>
- Faces, M. y Herrera, S. (2017, enero-julio). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Tecnología, Educación y Sociedad*. Recuperado de <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>
- Galicia L., Balderrama J. y Navarro R. (2017). *Apertura* 9(2), 42-52 Páginas. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>
- Gonzáles, D. (2015). *Investigaciones sobre calidad, organización y satisfacción laboral en la Universidad Pública Española* (tesis doctoral). Universidad del País Vasco, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=99288>
- Guell, L. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (tesis doctoral). Universidad Internacional de Catalunya. España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=81131>
- Hernández, C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación Administrativa* 40(108), 69-80 Páginas. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200069
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México D. F: McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, D (2008). *Principios de Administración*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=1Fp55-1oXv8C&lpg=PA2&dq=Hurtado%2C%20D%20\(2008\).%20Principios%20de%20Administraci%C3%B3n.&hl=es&pg=PA2#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=1Fp55-1oXv8C&lpg=PA2&dq=Hurtado%2C%20D%20(2008).%20Principios%20de%20Administraci%C3%B3n.&hl=es&pg=PA2#v=onepage&q&f=false)

- Ipanaqué, J. (2018). *Relación entre el ambiente laboral y la mejora continua en educación en la institución educativa 6071 del distrito de Villa El Salvador* (tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villareal, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2178>
- León, M. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos – 2017* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1569/TM%20CE-Du%203251%20L1%20-%20Leon%20Palacios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Luna, A. (2014). *Proceso Administrativo*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=b8_hBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. *Revista Universidad EAFIT* (12), 79-86 Páginas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*. 3(2), 947-964 Páginas. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Merino, M. (2017). *Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la Provincia Constitucional del Callao* (tesis de maestría). Pontifica Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9677>
- Milla, J. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática “Pedro E. Paulet Mostajo” Huacho-2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10389>

- Miño, A. (2016). Calidad de vida de laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST.* 13(2), 45-55 Páginas. Recuperado de <file:///C:/Users/Administrador/Desktop/Dialnet-CalidadDeVidaLaboralEnDocentesChilenos-5763549.pdf>
- Moreno, Y. (2019) Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una Mirada Analítica. *Revista Científic* 4(12), 369-380 Páginas. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la Investigación.* Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Nonones, E. (2017). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonones_AER.pdf?sequence=1
- Olórtégui, J. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral, 2019* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41754>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2009). Informe Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje (127). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v32n127/v32n127a8.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232 Páginas. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pacheco, R., Robles C. y Ospino A. (2018). Análisis de la gestión administrativa en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de

- Santa Marta-Colombia. *Información Tecnológica*. 29(5), 259-266 Páginas. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>
- Páramo, D., Flores C. y Díaz, L. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia y Trabajo*. 18(57), 173-176 Páginas. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00173.pdf>
- Peña, H. y Villòn, S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*. 3(7), 177-192 Páginas. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Portugal, F. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24571/Portugal_MFC.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Robbins, S y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de la administración*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLyKC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Rodríguez, M., Villamarín, A. y Machado, W. (2019). Muestreo para el control de calidad en el proceso de elaboración de envases metálicos para alimentos. *Ingeniería, Investigación y Tecnología* 2(2), 1(9) Páginas. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iit/v20n2/1405-7743-iit-20-02-00005.pdf>
- Sánchez, C. (2013). Estructuras de la formación inicial docente. Propuesta de un sistema clasificatorio para su análisis. *Perfiles Educativos* 35(142), 128-148 Páginas. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v35n142/v35n142a9.pdf>
- Silva, D. y Brain, L. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. Recuperado de

<http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/349/ValidezYConfiableDelEstudioSocioeconomico.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Torres, J. (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos* 13(2010), 27-41 Páginas. Recuperado de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/624>

Travers C. y Cooper, C. (1997). *El estrés de los profesores*. Recuperado de <https://sitraiemscarmenserdan.files.wordpress.com/2018/02/travers-el-estres-de-los-profesores.pdf>

UNESCO. (2016). Informe de Resultados del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 14(4), 9-32. Páginas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55149101002.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas, año 2020

Autor: Inés Lucía Huayhua Monago

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020? Problemas Específicos: Problema específico 1: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la formación inicial de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020? Problema específico 2: ¿Cómo influye la gestión administrativa en los niveles de estrés de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020?	Objetivo General: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Objetivos Específicos: Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la formación inicial de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la gestión administrativa en los niveles de estrés de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.	Hipótesis General: La gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Hipótesis Específicas: Hipótesis específica 1: La gestión administrativa influye positivamente en la formación inicial de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020. Hipótesis específica 2: La gestión administrativa influye positivamente en los niveles de estrés de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.	Variable 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Definir la visión. Formular objetivos Definir los planes para alcanzarlos Programar las actividades 	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente (25-37) Moderado (58-90) Eficiente (91-125)
			Organización.	<ul style="list-style-type: none"> Dividir el trabajo Asignar las actividades Agrupar las actividades en órganos y cargos Asignar los recursos Definir autoridad y responsabilidad 	6, 7, 8, 9, 10, 12		
			Dirección.	<ul style="list-style-type: none"> Designar las personas Coordinar los esfuerzos Comunicar Motivar Liderar Orientar 	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Definir los estándares Monitorear el desempeño Evaluar el desempeño Emprender acciones correctivas 	22, 23, 24, 25		

Problema específico 3: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la remuneración económica de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020?	Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la remuneración económica de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.	Hipótesis específica 3: La gestión administrativa influye positivamente en la remuneración económica de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.	Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Formación inicial	- Calidad de la formación profesional - Formación continua profesional	1, 2, 3	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Mala 26-59 Regular 60-94 Buena 95-130
			Niveles de estrés	- Ansiedad - Depresión - Creencias desadaptativas - Presión laboral - Mal afrontamiento	4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12		
			Remuneración económica	- Sueldos e incentivos - Beneficios laborales	13, 14		
			Sistema educativo	- Normatividad - Gestión Administrativa - Evaluación docente	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23		
Reconocimiento social	- Sociedad - Gobierno - Comunidad educativa	24, 25, 26					
Problema específico 4: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el sistema educativo de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020?	Objetivo específico 4: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el sistema educativo de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.	Hipótesis específica 4: La gestión administrativa influye positivamente en el sistema educativo de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.					
Problema específico 5: ¿Cómo influye la gestión administrativa en el reconocimiento social de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020?	Objetivo específico 5: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el reconocimiento social de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.	Hipótesis específica 5: La gestión administrativa influye positivamente en el reconocimiento social de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04-Comas 2020.					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Nivel: Correlacionar causal	Población: Se tiene una población censal conformado por 55 docentes del nivel secundario de una	Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Los resultados de este estudio son presentados en tablas de frecuencias y porcentuales, las cuales brindan datos y detallan el comportamiento de cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones.				

<p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>institución educativa de la UGEL 04 Comas.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Tamaño de muestra:</p>	<p>Autor: Inés Lucía Huayhua Monago Año: 2020 Monitoreo: De ejecución Ámbito de Aplicación: Colectivo-individual Forma de Administración: Online</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Inés Lucía Huayhua Monago Año: 2020 Monitoreo: De ejecución Ámbito de Aplicación: Colectivo-individual Forma de Administración: Online</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Se realiza la prueba de hipótesis, a través del análisis de la regresión logística ordinal y se determina la influencia de la variable independiente en la dependiente, a través del coeficiente de Nagelkerke.</p>
--	--	---	---

Anexo 2

Operacionalización de la variable independiente: gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de las mediciones	Nivel y rango de la variable
Planeación	Definir la visión	1, 2	De tipo ordinal Escala de Likert	Deficiente	Deficiente [25-57] Moderado [58-90] Eficiente [91-125]
	Formular objetivos	3		[5-10]	
	Definir los planes para alcanzarlos	4		Moderado [11-17]	
	Programar las actividades	5		Eficiente [18-25]	
Organización	Dividir el trabajo	6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Deficiente [7-15]	
	Asignar las actividades	7		Moderado [16-24]	
	Agrupar las actividades en órganos y cargos	8		Eficiente [25-35]	
	Asignar los recursos	9, 10			
	Definir autoridad y responsabilidad	11, 12			
Dirección	Designar las personas	13		Deficiente [9-20]	
	Coordinar los esfuerzos	14		Moderado [21-32]	
	Comunicar	15, 16		Eficiente [33-45]	
	Motivar	17, 18			
	Liderar	19, 20			
Control	Orientar	21			
	Definir los estándares	22		Deficiente [4-8]	
	Monitorear el desempeño	23		Moderado [9-13]	
	Evaluar el desempeño	24		Eficiente [14-20]	
	Emprender acciones correctivas	25			

Anexo 3

Operacionalización de la variable dependiente: satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de las mediciones	Nivel y rango de la variable
Formación inicial	Calidad de la formación profesional Formación continua profesional	1 2,3	De tipo ordinal	Mala [3-6] Regular [7-10] Buena [11-15]	
Niveles de estrés	Ansiedad Depresión Creencias desadaptativas Presión laboral Mal afrontamiento	4 5 6, 7 8, 9, 10 11, 12	Escala de Likert Totalmente en desacuerdo	Mala [9-20] Regular [21-32] Buena [33-45]	
Remuneración económica	Sueldos e incentivos Beneficios laborales	13 14	(1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Mala [2-3] Regular [4-6] Buena [7-10]	Mala [26-59] Regular [60-94] Buena [95-130]
Sistema educativo actual	Normatividad Gestión administrativa Evaluación docente	15, 16 17, 18, 19, 20, 21 22, 23	(3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Mala [9.-20] Regular [21-32] Buena [33-45]	
Reconocimiento social	Sociedad Gobierno Comunidad educativa	24 25 26		Mala [3-6] Regular [7-10] Buena [11-15]	

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado profesor (a) el presente es un cuestionario anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación y para lo cual pido su gentil colaboración. A continuación, hay una relación de proposiciones o situaciones (ítem) al cual debe consignarle un valor marcando con un aspa (X) donde considere conveniente. No hay respuesta buena ni mala, lo importante es que responda con sinceridad. Gracias.

TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

ITEMS	ESCALAS				
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1. En la institución donde labora los directivos lideran al personal hacia el logro de la visión.					
2. Los directivos de la institución educativa participan directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución.					
3. Los directivos participan directamente en la formulación de los objetivos institucionales.					
4. Los directivos realizan el planeamiento con participación del personal de la institución educativa.					
5. En la institución se realiza la programación de actividades generales basado en las necesidades institucionales.					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
6. Los directivos delegan funciones a los docentes según las especializaciones.					
7. Los directivos le asignan la realización de tareas que son de su competencia.					
8. En la institución la organización en equipos de trabajo permite que los docentes tengan una mayor participación.					
9. La asignación de los recursos contribuye al logro de los objetivos institucionales.					
10. Los directivos ejercen una política de optimización de los diversos recursos de la institución.					
11. Los directivos asumen que los docentes cumplen con responsabilidad las tareas encomendadas.					
12. La autoridad de los directivos es asumido por los docentes a través del cumplimiento de sus funciones.					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	1	2	3	4	5
13. Los directivos designan y delegan tareas a los docentes basados en sus potencialidades y motivaciones.					

14. Los directivos coordinan con los docentes sobre las actividades planificadas.					
15. Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que van a realizar los docentes.					
16. La adecuada comunicación entre los directivos permite mejorar la gestión institucional.					
17. En la institución la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral de los docentes.					
18. Los directivos influyen en los docentes para elevar el desempeño laboral y el compromiso con los objetivos institucionales.					
19. Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.					
20. Los directivos estimulan el cambio que favorece el logro de los objetivos institucionales.					
21. Los directivos brindan orientación y acompañamiento de manera oportuna a los docentes.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL ESTRATÉGICO	1	2	3	4	5
22. En la institución se han establecido los criterios del desempeño deseado de los docentes.					
23. Los directivos hacen seguimiento y evalúan las actividades que realizan los docentes.					
24. En la institución el trabajo que realizan los docentes es revisado con cierta periodicidad para evaluar su desempeño.					
25. Los directivos realizan acciones de retroalimentación para mejorar el desempeño de los docentes.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado profesor (a) el presente es un cuestionario anónimo, que será de mucha utilidad para el desarrollo de mi investigación y para lo cual pido su gentil colaboración. A continuación, hay una relación de proposiciones o situaciones (ítem) al cual debe consignarle un valor marcando con un aspa (X) donde considere conveniente. No hay respuesta buena ni mala, lo importante es que responda con sinceridad. Gracias.

TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	3
EN DESACUERDO	2
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1

FORMACIÓN INICIAL	1	2	3	4	5
1. La calidad de la formación profesional recibida en mi centro de estudios me permite afrontar los retos y exigencias de mi labor docente.					
2. Me satisface las oportunidades de formación que me ofrecen en mi trabajo.					
3. Por propia iniciativa me mantengo en constante formación y actualización.					
NIVELES DE ESTRÉS					
4. En muchos momentos durante la jornada laboral me siento relajado y tranquilo.					
5. Siento que cuento con la energía necesaria para afrontar las labores que tengo como docente.					
6. Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el aula es una acción acertada que no afecta el rendimiento del resto.					
7. Siento que no me incomoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.					
8. Casi siempre acabo las jornadas de trabajo con mucha energía.					
9. Realizar mis programaciones curriculares me resulta fácil.					
10. Siento que cada vez son menos las exigencias de mi labor docente.					
11. Me resulta fácil resolver los problemas que se presentan con mis estudiantes en el trabajo.					
12. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros del trabajo.					
REMUNERACIÓN ECONÓMICA					
13. En relación con las exigencias del trabajo los docentes están bien remunerados.					
14. Los beneficios laborales de la profesión docente satisfacen mis requerimientos.					

SISTEMA EDUCATIVO ACTUAL					
15. El establecimiento de normas facilita el trabajo docente.					
16. Los estímulos que ofrece la profesión docente motivan mi accionar laboral.					
17. El horario de la jornada laboral me permite realizar otras actividades sin dificultad.					
18. Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene en mi institución son realmente óptimas.					
19. Las exigencias de las autoridades de las instancias superiores a los docentes son las necesarias.					
20. Lo que más me gusta de nuestra profesión es la libertad y la autonomía que se tiene en el trabajo.					
21. Es gratificante percibir la buena relación que existe entre los profesores y los directivos.					
22. Las evaluaciones de desempeño docente me motivan a seguir mejorando.					
23. Siento que cada vez tengo más posibilidades de ascender en mi carrera profesional.					
RECONOCIMIENTO SOCIAL					
24. La profesión docente goza de prestigio social comparado con otras carreras.					
25. El gobierno reconoce suficientemente nuestro trabajo.					
26. Los docentes recibimos reconocimiento profesional por parte de los y las estudiantes y/o sus padres.					

Anexo 5: Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución donde labora los directivos lideran al personal hacia el logro de la visión.	X		X		X		
2	Los directivos de la institución educativa participan directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución.	X		X		X		
3	Los directivos participan directamente en la formulación de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Los directivos realizan el planeamiento con participación del personal de la institución educativa.	X		X		X		
5	En la institución se realiza la programación de actividades generales basado en las necesidades institucionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los directivos delegan funciones a los docentes según las especializaciones.	X		X		X		
7	Los directivos le asignan la realización de tareas que son de su competencia.	X		X		X		
8	En la institución la organización en equipos de trabajo permite que los docentes tengan una mayor participación.	X		X		X		
9	La asignación de los recursos contribuye al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Los directivos ejercen una política de optimización de los diversos recursos de la institución.	X		X		X		
11	Los directivos asumen que los docentes cumplen con responsabilidad las tareas encomendadas.	X		X		X		
12	La autoridad de los directivos es asumido por los docentes a través del cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los directivos designan y delegan tareas a los docentes basados en sus potencialidades y motivaciones.	X		X		X		
14	Los directivos coordinan con los docentes sobre las actividades planificadas.	X		X		X		
15	Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que van a realizar los docentes.	X		X		X		
16	La adecuada comunicación entre los directivos permite mejorar la gestión institucional.	X		X		X		
17	En la institución la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral de los docentes.	X		X		X		
18	Los directivos influyen en los docentes para elevar el desempeño laboral y el compromiso con los objetivos institucionales.	X		X		X		
19	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
20	Los directivos estimulan el cambio que favorece el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
21	Los directivos brindan orientación y acompañamiento de manera oportuna a los docentes.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4	SI	No	SI	No	SI	No	
22	En la institución se han establecido los criterios del desempeño deseado de los docentes.	X		X		X		
23	Los directivos hacen seguimiento y evalúan las actividades que realizan los docentes.	X		X		X		
24	En la institución el trabajo que realizan los docentes es revisado con cierta periodicidad para evaluar su desempeño.	X		X		X		
25	Los directivos realizan acciones de retroalimentación para mejorar el desempeño de los docentes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.

Dra: Manuela Carmen Villafuerte Reyes

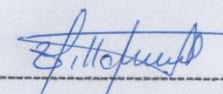
DNI: 09471265

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución donde labora los directivos lideran al personal hacia el logro de la visión.	X		X		X		
2	Los directivos de la institución educativa participan directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la institución.	X		X		X		
3	Los directivos participan directamente en la formulación de los objetivos institucionales.	X		X		X		
4	Los directivos realizan el planeamiento con participación del personal de la institución educativa.	X		X		X		
5	En la institución se realiza la programación de actividades generales basado en las necesidades institucionales.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Los directivos delegan funciones a los docentes según las especializaciones.	X		X		X		
7	Los directivos le asignan la realización de tareas que son de su competencia.	X		X		X		
8	En la institución la organización en equipos de trabajo permite que los docentes tengan una mayor participación.	X		X		X		
9	La asignación de los recursos contribuye al logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Los directivos ejercen una política de optimización de los diversos recursos de la institución.	X		X		X		
11	Los directivos asumen que los docentes cumplen con responsabilidad las tareas encomendadas.	X		X		X		
12	La autoridad de los directivos es asumido por los docentes a través del cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Los directivos designan y delegan tareas a los docentes basados en sus potencialidades y motivaciones.	X		X		X		
14	Los directivos coordinan con los docentes sobre las actividades planificadas.	X		X		X		
15	Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que van a realizar los docentes.	X		X		X		
16	La adecuada comunicación entre los directivos permite mejorar la gestión institucional.	X		X		X		
17	En la institución la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral de los docentes.	X		X		X		
18	Los directivos influyen en los docentes para elevar el desempeño laboral y el compromiso con los objetivos institucionales.	X		X		X		
19	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
20	Los directivos estimulan el cambio que favorece el logro de los objetivos institucionales.	X		X		X		
21	Los directivos brindan orientación y acompañamiento de manera oportuna a los docentes.	X		X		X		

DIMENSIÓN 4		SI	No	SI	No	SI	No
22	En la institución se han establecido los criterios del desempeño deseado de los docentes.	X		X		X	
23	Los directivos hacen seguimiento y evalúan las actividades que realizan los docentes.	X		X		X	
24	En la institución el trabajo que realizan los docentes es revisado con cierta periodicidad para evaluar su desempeño.	X		X		X	
25	Los directivos realizan acciones de retroalimentación para mejorar el desempeño de los docentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento de investigación tiene la suficiencia requerida para poder ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. : Gómez Pilco Víctor Alberto DNI: 10162643

Especialidad del validador: Docente en Ciencias Sociales

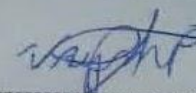
*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La calidad de la formación profesional recibida en mi centro de estudios me permite afrontar los retos y exigencias de mi labor docente.	X		X		X		
2	Me satisface las oportunidades de formación que me ofrecen en mi trabajo.	X		X		X		
3	Por propia iniciativa me mantengo en constante formación y actualización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En muchos momentos durante la jornada laboral me siento relajado y tranquilo.	X		X		X		
5	Siento que cuento con la energía necesaria para afrontar las labores que tengo como docente.	X		X		X		
6	Incluir estudiantes con Necesidades Educativas Especiales en el aula es una acción acertada que no afecta el rendimiento del resto.	X		X		X		
7	Siento que no me incomoda tener que enseñar a estudiantes que no valoran la educación.	X		X		X		
8	Casi siempre acabo las jornadas de trabajo con mucha energía.	X		X		X		
9	Realizar mis programaciones curriculares me resulta fácil.	X		X		X		
10	Siento que cada vez son menos las exigencias de mi labor docente.	X		X		X		
11	Me resulta fácil resolver los problemas que se presentan con mis estudiantes en el trabajo.	X		X		X		
12	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros del trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En relación con las exigencias del trabajo los docentes están bien remunerados.	X		X		X		
14	Los beneficios laborales de la profesión docente satisfacen mis requerimientos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El establecimiento de normas facilita el trabajo docente.	X		X		X		
16	Los estímulos que ofrece la profesión docente motivan mi accionar laboral.	X		X		X		
17	El horario de la jornada laboral me permite realizar otras actividades sin dificultad.	X		X		X		
18	Las condiciones de trabajo, seguridad e higiene en mi institución son realmente óptimas.	X		X		X		
19	Las exigencias de las autoridades de las instancias superiores a los docentes son las necesarias.	X		X		X		
20	Lo que más me gusta de nuestra profesión es la libertad y la autonomía que se tiene en el trabajo.	X		X		X		
21	Es gratificante percibir la buena relación que existe entre los profesores y los directivos.	X		X		X		
22	Las evaluaciones de desempeño docente me motivan a seguir mejorando.	X		X		X		
23	Siento que cada vez tengo más posibilidades de ascender en mi carrera profesional.	X		X		X		

DIMENSIÓN 5		SI	No	SI	No	SI	No
24	La profesión docente goza de prestigio social comparado con otras carreras.	X		X		X	
25	El gobierno reconoce suficientemente nuestro trabajo.	X		X		X	
26	Los docentes recibimos reconocimiento profesional por parte de los y las estudiantes y/o sus padres.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El presente instrumento de investigación tiene la suficiencia requerida para poder ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Víctor Alberto Gómez Pilco** **DNI: 10162643**

Especialidad del validador: Docente en Ciencias Sociales.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

11 de Junio del 2020



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																										
Nº	PLANEACIÓN					ORGANIZACIÓN							DIRECCIÓN								CONTROL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	5	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	106
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	114
4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	72
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	106
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	112
8	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121
9	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	97
10	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	101
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	2	1	78
12	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	103
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	96
14	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
15	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	3	87
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	98
17	3	4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	86
18	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	106
19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	113
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	115
	0.6	0.2	0.2	0.3	0.6	0.5	1.6	0.6	0.3	0.8	0.3	0.9	0.6	0.6	0.4	0.9	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.9	1.1	0.8	1.3	

5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en dasacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

k=	25
$\sum Vi=$	17.1
VT=	159.40
SECCIÓN 1	1.042
SECCIÓN 2	0.893
ABSOLUTO	0.893

$\alpha=$	$\frac{k}{k-1}$	$\left[1 - \frac{\sum Vi}{VT} \right]$	
$\alpha=$	0.930		

VARIABLE: SATISFACCIÒN LABORAL DOCENTE

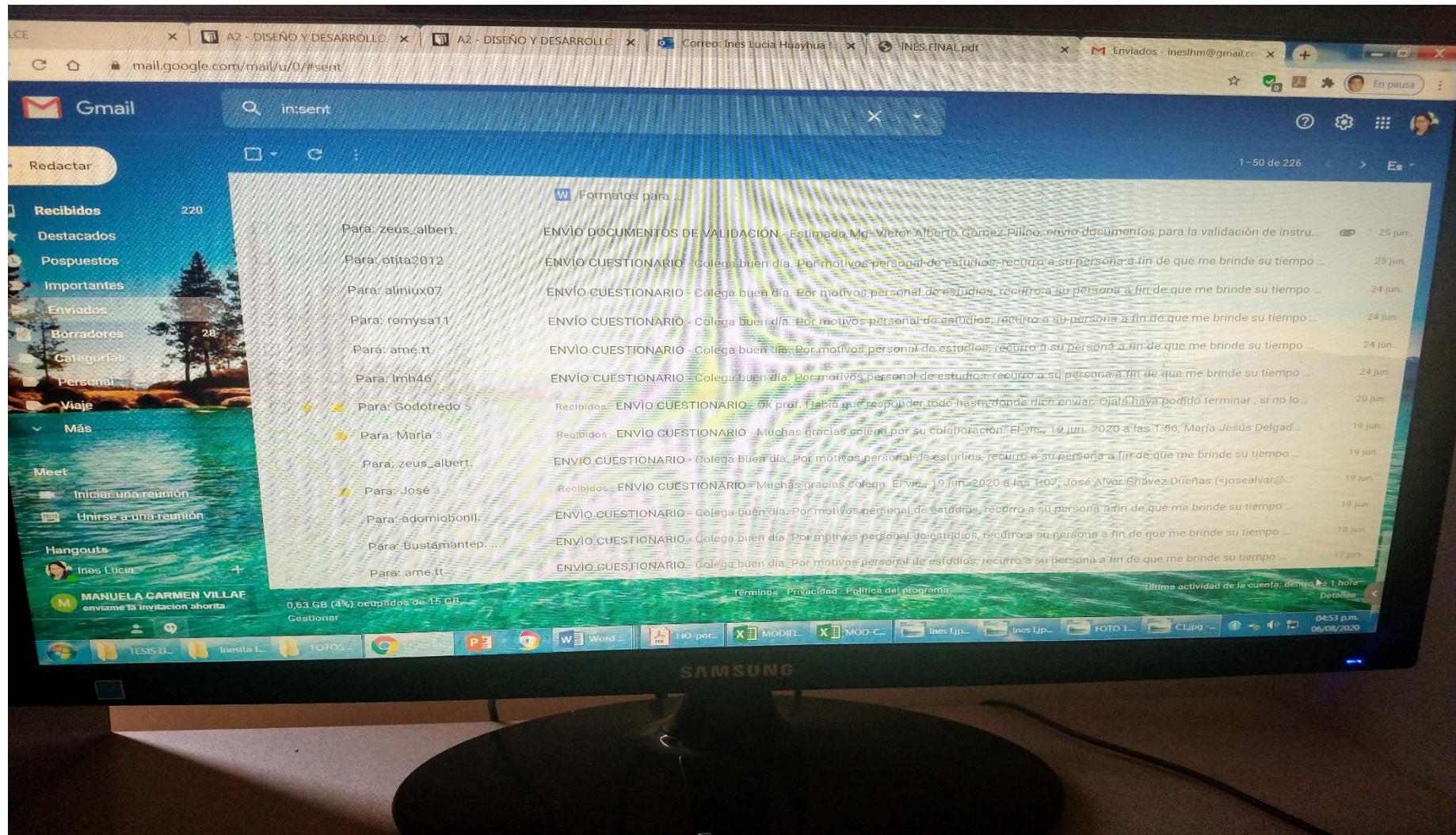
Nº	FORM. INICIAL			NIVEL DE ESTRÉS									REM. ECON		SISTEMA EDUCATIVO ACTUAL									REC. SOCIAL			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	
1	5	5	4	3	4	3	3	2	2	1	4	4	1	2	3	4	2	4	3	4	5	4	4	3	1	4	84
2	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	2	3	83
3	3	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	69
4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	5	2	4	2	2	3	4	3	4	2	2	3	76
5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	2	3	4	2	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	1	4	100
6	5	4	5	5	5	4	2	5	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	91
7	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	1	1	1	3	1	3	3	5	5	5	2	2	1	3	86
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	117
9	4	4	5	4	4	2	2	3	4	3	5	3	1	3	4	2	3	2	4	3	4	5	5	1	1	4	85
#	3	4	5	3	4	3	2	2	4	1	1	4	2	1	4	5	2	3	3	2	5	4	4	2	1	3	77
#	4	4	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	5	5	1	4	89
#	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	4	1	3	2	87
#	5	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	4	87
#	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	79
#	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	3	4	2	2	4	5	4	4	4	2	4	90
#	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	92
#	3	3	1	3	4	1	1	2	4	2	4	4	1	1	1	1	1	3	1	2	5	5	4	1	1	1	60
#	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	85
#	5	4	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	2	3	97
#	5	5	5	5	5	4	5	4	2	1	5	4	2	1	1	2	1	1	1	4	1	4	5	1	1	2	77
	0.7	1.0	0.9	0.5	0.2	1.4	1.3	1.0	1.0	1.2	1.0	0.7	0.5	0.7	1.5	1.5	1.4	1.0	1.6	0.9	1.6	1.2	1.3	1.7	0.7	0.8	

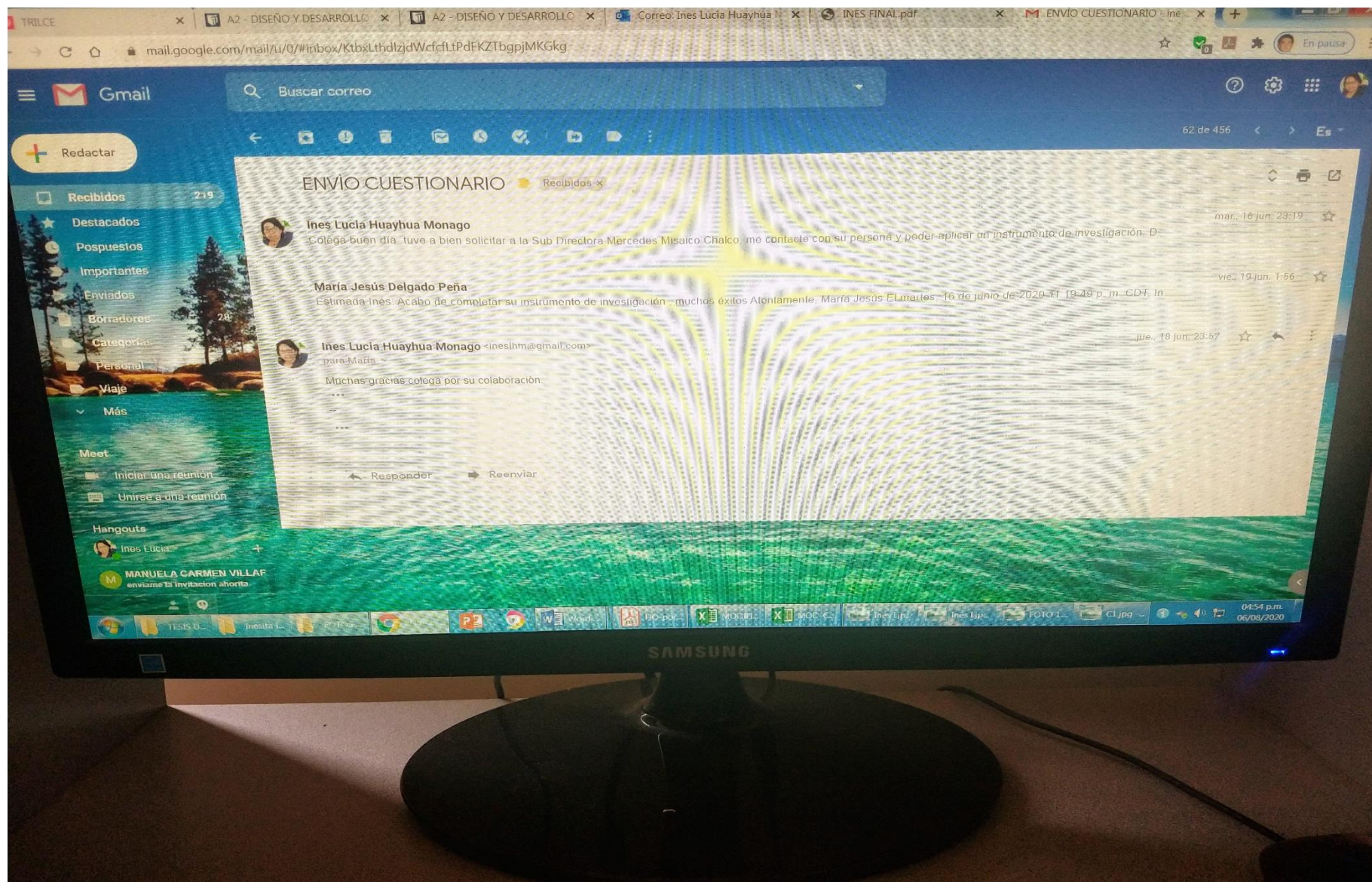
5	Totalmente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Ni de acuerdo ni en dasacuerdo
2	En desacuerdo
1	Totalmente en desacuerdo

k=	26
ΣVi=	27.2
VT=	139.63
SECCIÒN 1	1.040
SECCIÒN 2	0.805
ABSOLUTO	0.805

α=	$\frac{k}{k-1}$	$\left[\frac{1 - \sum Vi}{VT} \right]$	
α=	0.838		

Anexo 7: Consentimiento informado





Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



I.E. Nº 3055 "TÚPAC AMARU" UGEL 04 COMAS



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

QUIEN SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 3055 "TÚPAC AMARU" COMAS-UGEL 04.

HACE CONSTAR:

Que, la Lic. INÉS LUCÍA HUAYHUA MONAGO, identificada con DNI Nº 09518372, estudiante del **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** de la Universidad César Vallejo, con sede Lima-Norte, ha aplicado a los docentes de educación secundaria de la institución que represento, los instrumentos **CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA** y **CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**, en el marco del trabajo de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA UGEL 04COMAS, 2020".

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente.

Comas, 27 de julio del 2020



Diego Larry Cabieses Espinoza
Director IE 3055 Túpac Amaru

Anexo 9: Otras evidencias

Procesamiento de la información en el SPSS-V25

301684

RESULTADOS-SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

11 formacioninicial1 | 3

	planeacion	organizacion	direccion	control	gestionad ministrativa	formacion inicial	niveldeest res	remunera cionecon omica	sistemaed ucativo	reconoci mientosoc ial	satisfacci onlaboral docente	planeacio n1	organizac ion1	direccion 1	control1	gestionad ministrativ a1	formacion inicial1	niveldeest res1	rem cior om
1	23	25	41	17	106	14	26	3	33	8	84	3	3	3	3	3	3	2	
2	20	25	36	16	97	11	30	4	29	9	83	3	3	3	3	3	3	2	
3	14	19	20	8	61	9	37	3	15	5	69	2	2	1	1	2	2	3	
4	18	22	23	9	72	8	27	5	29	7	76	3	2	2	2	2	2	2	
5	24	28	38	16	106	14	33	6	39	8	100	3	3	3	3	3	3	3	
6	20	28	33	10	97	14	33	4	32	8	94	3	3	3	3	3	3	3	
7	25	32	38	17	112	13	37	2	28	6	86	3	3	3	3	3	3	3	
8	23	34	44	20	121	15	42	4	42	14	117	3	3	3	3	3	3	3	
9	21	25	37	14	97	13	30	4	32	6	85	3	3	3	3	3	3	2	
10	25	26	34	16	101	12	24	3	32	6	77	3	3	2	1	2	3	2	
11	20	29	24	5	78	13	39	2	25	10	89	3	3	3	3	3	3	2	
12	21	26	38	18	103	12	31	6	32	6	87	3	3	3	2	3	3	3	
13	20	28	35	13	96	14	33	3	28	9	87	3	3	3	3	3	3	2	
14	24	30	38	16	108	12	32	4	24	7	79	3	3	2	2	2	3	3	
15	17	28	31	11	87	13	33	4	30	10	90	2	3	3	3	3	3	2	
16	21	26	36	15	98	13	32	6	32	9	92	3	3	2	2	2	2	2	
17	19	22	32	13	86	7	25	2	23	3	60	3	3	3	3	3	3	2	
18	22	31	36	17	106	12	30	4	30	9	85	3	3	3	3	3	3	3	
19	21	32	42	18	113	14	35	4	36	8	97	3	3	3	3	3	3	3	
20	22	35	40	18	115	15	35	3	20	4	77	3	3	3	2	2	3	3	
21	19	25	28	12	84	11	36	4	30	7	88	3	3	2	1	1	3	2	
22	13	17	18	8	56	11	32	10	26	7	86	2	2	3	3	3	3	2	
23	20	29	36	15	100	13	28	3	25	5	74	3	3	2	3	3	2	2	
24	19	20	28	14	81	9	22	2	15	4	62	3	3	2	3	3	3	3	
25	24	33	42	19	118	15	37	5	33	8	98	3	3	3	3	3	3	3	
26	20	29	36	16	101	12	34	4	34	10	94	3	3	3	3	3	3	3	
27	20	28	37	16	101	11	25	5	26	7	74	3	3	3	3	3	3	2	
28	25	28	40	16	109	12	24	4	31	10	81	3	3	3	3	3	3	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

05:11 p.m. 06/08/2020

